



Centro Universitário de Brasília - UNICEUB

RAFAEL ZANFERDINI GONDIM

**OS LIMITES DA REGULAÇÃO DA DISPENSA
COLETIVA NO BRASIL E A JURISPRUDÊNCIA
DO TST: O CASO DA EMBRAER**

Brasília
2011

RAFAEL ZANFERDINI GONDIM

**OS LIMITES DA REGULAÇÃO DA DISPENSA
COLETIVA NO BRASIL E A JURISPRUDÊNCIA
DO TST: O CASO DA EMBRAER**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB) como
pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Graduação em Direito.

Orientador: Fernando Hugo R. Miranda

Brasília
2011

RAFAEL ZANFERDINI GONDIM

**OS LIMITES DA REGULAÇÃO DA DISPENSA
COLETIVA NO BRASIL E A JURISPRUDÊNCIA
DO TST: O CASO DA EMBRAER**

Trabalho apresentado ao Centro
Universitário de Brasília (UniCEUB) como
pré-requisito para a obtenção de
Certificado de Conclusão de Curso de
Graduação em Direito.

Orientador: Fernando Hugo R. Miranda

Brasília, 2011.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Fernando Hugo R. Miranda
Orientador

Examinador 1

Examinador 2

À minha família, pelo imenso apoio. Especialmente à minha esposa, Juliana, que sempre esteve presente com seu amor, carinho e dedicação.

A vocês dedico este trabalho.

AGRADECIMENTO

Agradeço a Deus por sua grande misericórdia, ao Professor Fernando Hugo, pela orientação cuidadosa e aberta, e aos meus amigos e irmãos em Cristo, pelo apoio e compreensão dispensados durante esta empreitada.

RESUMO

A pesquisa começará com uma revisão bibliográfica, onde se buscará construir todo o arcabouço teórico embasador das futuras análises. Será utilizado como ponto de partida os principais doutrinadores do ramo trabalhista, bem como doutrinadores do ramo filosófico. Nesse ponto, destaca-se que a leitura da teoria será conjuntamente analisada com as leis pertinentes ao tema proposto, apontando críticas e aspectos enaltecidos doutrinariamente. Posteriormente, o objeto principal da monografia será analisar o caso da EMBRAER, onde houve uma demissão em massa em 2009, gerando uma lide trabalhista muito interessante e polêmica, na medida em que os sindicatos das categorias dos empregados entraram na justiça contra a EMBRAER para tentar reverter as mais de 4000 demissões realizadas injustificadamente e que, no ponto de vista dos sindicatos, foram abusivas e extrapolaram o poder potestativo do empregador. Então, usado estudo de caso, com sistema misto, combinando elementos indutivos e dedutivos.

Palavras-chave:

Dispensa coletiva. Economia. Crise financeira. Sociologia do trabalho. Princípios. Integração da norma. Negociação coletiva. Direito do Trabalho. Direito Constitucional do Trabalho. Empregado. Empresa. Interesses. Relação de emprego. Direito comparado. Convenção 187 da OIT. Sindicatos.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	7
1 O INSTITUTO DA DISPENSA COLETIVA NO BRASIL.....	10
1.1 Conceito de Dispensa Coletiva	10
1.1.1 <i>Diferença entre Dispensa Coletiva e Dispensa Individual</i>	<i>12</i>
1.2 A Convenção n. 158 da OIT – da ratificação à denúncia.....	13
1.2.1 <i>Conceitos iniciais sobre o tema</i>	<i>13</i>
1.2.2 <i>A previsão da Convenção n. 158 da OIT.....</i>	<i>16</i>
1.2.3 <i>Da ratificação à denúncia da Convenção n. 158 da OIT</i>	<i>18</i>
1.3 O tratamento conferido na legislação estrangeira	24
1.4 Economia e Direito	28
1.5 A ausência de normatização da figura da dispensa coletiva no Brasil e a atuação do poder judiciário	33
2 A VISÃO DO PODER JUDICIÁRIO NO CASO EMBRAER	41
2.1 A dispensa coletiva realizada pela Embraer	41
2.2 O julgamento realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho de Campinas	45
2.3 A decisão do Tribunal Superior do Trabalho – TST no Caso Embraer	50
2.3.1 <i>Da nova premissa elaborada apenas para casos futuros e da não-abusividade das dispensas realizadas pela Embraer.....</i>	<i>53</i>
2.3.2 <i>Do afastamento da prorrogação dos contratos de trabalho.....</i>	<i>55</i>
2.3.3 <i>Da Reintegração dos Empregados Dispensados Coletivamente</i>	<i>56</i>
3 A NÃO-ABUSIVIDADE DAS DISPENSAS REALIZADAS PELA EMBRAER	58
3.1 Proteger o emprego ou proteger a empresa?	58
3.2 A Convenção n. 158 da OIT possui eficácia mesmo após sua denúncia pelo Brasil?	64
3.3 A Embraer foi abusiva na dispensa coletiva realizada em 2009?	69
CONCLUSÃO	73
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	75

INTRODUÇÃO

Esse trabalho abordará o tema da dispensa coletiva no Brasil, mais especificamente o Caso da Embraer, ocorrido em 2009, que será detalhado por completo no desenvolver da dissertação. O foco deste trabalho é explicitar a dificuldade que o sistema jurídico brasileiro tem de lidar com o referido tema, na medida em que não há uma regulamentação para este instituto.

Primeiramente, será necessário conceituar dispensa coletiva e estabelecer a diferença dela para a dispensa individual. Para que se trate do caso Embraer, é importante também que seja abordado sobre a Convenção n. 158 da OIT.

Esta merece um tratamento um pouco mais aprofundado, na medida em que, até hoje, sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro é tema de grande discussão no mundo jurídico. A partir do conceito de Organização Internacional, se chega ao conceito de Organização Internacional do Trabalho, com vistas a observar que tal Organização trata seus assuntos por meio de convenções (que são espécies de tratados internacionais).

Após demonstrar o que prevê a referida convenção, será discutido se ela se aplica ou não no Brasil, abordando desde sua ratificação pelo Brasil até a sua denúncia, realizada pelo Presidente da República. Também será estudado se a denúncia da referida convenção foi realizada de maneira constitucional ou não, e se a convenção se aplicaria ao Brasil pela eventual inconstitucionalidade.

Em um momento posterior, será demonstrado também o tratamento que é dado pela legislação estrangeira ao assunto “dispensa coletiva”. O direito comparado é importante para que, como o próprio nome diz, seja feita uma comparação entre a forma de tratar o instituto de alguns países e a forma utilizada pelo Brasil.

Para contextualizar o leitor ao fundamento da dispensa coletiva realizada pela Embraer, é imprescindível discutir a influencia que a Economia tem

sobre o Direito. Serão estudados os limites trazidos pela Economia ao ordenamento jurídico brasileiro, para que se compreendam as conseqüências de uma crise econômica, que é parte de um ciclo econômico cada vez mais curto.

Após entender o que seria crise financeira e quais as suas conseqüências, ou seja, que a dispensa coletiva certamente se origina principalmente por motivos econômicos, será analisada a atuação do Poder Judiciário frente à ausência de normatização da figura da dispensa coletiva no Brasil.

Será abordado sobre como o Brasil tem feito para conseguir fugir da falta de regulamentação utilizando-se de decisões judiciais, baseadas na principiologia de Ronald Dworkin, onde os princípios devem reger e integrar a norma faltante.

Partindo de uma análise mais profunda no tocante à influência do Poder Judiciário na resolução das causas de dispensa coletiva, serão minuciosamente detalhadas as decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho no caso das dispensas coletivas realizadas pela Embraer.

Em princípio, os acórdãos serão apenas descritos, para, em momento posterior, serem debatidos e analisados.

Após analisar todas essas premissas, será feita a discussão do tema, onde se explicitará a tese a ser defendida, a saber, a da não abusividade das demissões efetuadas pela Embraer.

Serão feitas análises de vários aspectos, como a não aplicabilidade da Convenção n. 158 da OIT no Brasil, uma vez que não há mais eficácia após sua denúncia. Como conseqüência, a previsão de negociação prévia com os sindicatos representantes da categoria afetada não se encontra, de maneira alguma, com eficácia em nosso ordenamento jurídico, não vinculando nenhum empregador.

Também será feita análise sobre o que deve prevalecer entre o emprego e a empresa quando ambas as proteções estão ameaçadas. Em um primeiro olhar, percebe-se que a proteção ao emprego deve prevalecer, na medida em que o empregado é hipossuficiente na relação de emprego, levando-se também em consideração o princípio da continuidade da relação de emprego. Isso traz a falsa impressão de que não se devem realizar dispensas coletivas para proteger apenas às empresas.

Todavia, aprofundando-se mais no assunto, verifica-se que a dispensa coletiva não é uma forma de proteção apenas da empresa, mas também é uma forma de proteção ao empregado, visto que os empregados não atingidos pela demissão em massa – que são a grande maioria – continuarão com seus postos de trabalho inabalados.

Dessa forma, a dispensa coletiva visa proteger não só a empresa (visão micro), como também aos empregados não afetados (visão macro).

Por fim, será debatido o acórdão do Tribunal Superior do Trabalho, onde prevaleceu, corretamente, a tese de que a Embraer não foi abusiva ao realizar a demissão de mais de 4 mil empregados em 2009.

1 O INSTITUTO DA DISPENSA COLETIVA NO BRASIL

1.1 Conceito de Dispensa Coletiva

Em primeiro lugar, para que se analisem os contornos da figura da dispensa coletiva no Brasil, é necessário estabelecer o que é a dispensa coletiva. Demissão coletiva, no significado puro da palavra, traduz uma idéia de demissão de várias pessoas ao mesmo tempo, ou seja, demissão de um grupo de empregados de uma só vez, porém pelo mesmo fundamento, pelo mesmo motivo.¹

Em outras palavras, podemos dizer que demissão em massa é aquela cujo número de trabalhadores demitidos é maior do que a média, ou seja, maior do que a habitualidade da empresa, causando um impacto imenso na sociedade como um todo.²

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Já a *despedida coletiva* atinge um grupo significativo de trabalhadores vinculados ao respectivo estabelecimento ou empresa, configurando uma prática maciça de rupturas contratuais (lay-off). [...] É que, enquanto a dispensa meramente individual tem parca possibilidade de provocar repercussões no âmbito externo à relação de emprego, a dispensa coletiva certamente deflagra efeitos no campo da comunidade mais ampla em que se situa a empresa ou o estabelecimento, provocando, em decorrência disso, forte impacto social.³

De acordo com Cláudia Regina Salomão, dispensa coletiva é a modalidade de rescisão contratual, que envolve mais de um empregado, por um único motivo igual para todos, quase sempre por razões de ordem objetiva da empresa, como problemas financeiros, econômicos e técnicos.⁴

Para se obter um conceito claro de demissão coletiva, é importante observar a diferença entre demissão coletiva e demissões plúrimas. A primeira

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 1065.

² Ibidem.

³ Idem.

⁴ SALOMÃO, Cláudia Regina. A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 72, n. 4, p. 444, abr./2008.

diferença é que a demissão coletiva é uma demissão que se volta à um grupo de trabalhadores, por um motivo comum a todos, sendo impessoal, enquanto que a demissão plúrima se volta à vários trabalhadores de maneira individual, por um motivo específico aplicado a cada um, porém de maneira sucessiva.⁵

Ainda segundo Cláudia Regina Salomão, a dispensa coletiva influi diretamente na manutenção dos postos de trabalho e traz reflexos sociais e econômicos para toda a sociedade, uma vez que atinge as estruturas do mercado de trabalho.⁶

Nos termos de Antônio Álvares da Silva:

Com menos ou mais detalhismos, a questão caminha para um ponto central, do qual não se desvia: a DC [dispensa coletiva] importa na dispensa de vários trabalhadores e se verifica diante de uma situação especial, que impossibilite a manutenção do emprego [...] ⁷

Aqui se percebe uma inovação ao conceito de dispensa coletiva, qual seja, a impossibilidade de manutenção do emprego.

Continuando, Antônio Álvares da Silva conceitua como coletiva a dispensa que importa o desligamento de um número significativo de empregados por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos.⁸

Juntando todos os conceitos vistos acima, é possível concluir que a demissão coletiva nada mais é do que uma demissão onde vários empregados de uma empresa são demitidos, por um único motivo igual para todos, sob um argumento financeiro, técnico ou econômico sustentado pela empresa, onde há a

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 1065.

⁶ SALOMÃO, Cláudia Regina. A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 72, n. 4, p. 444, abr./2008.

⁷ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 654, jun./2009.

⁸ Ibidem.

impossibilidade de manutenção do emprego, causando um impacto na estrutura da sociedade, abalando o mercado de trabalho como um todo.⁹

Tendo por base esse conceito de dispensa coletiva, é possível começar uma análise mais profunda do tema, partindo das origens do instituto até a sua falta de regulamentação.

1.1.1 Diferença entre Dispensa Coletiva e Dispensa Individual

Após estabelecer o conceito de o que é dispensa coletiva, é necessário realizar uma comparação entre dispensa coletiva e dispensa individual. Para analisar bem essa diferença, é importante citar o que o próprio Tribunal Superior do Trabalho – TST, estabeleceu quando tratou do caso da Embraer.

Na análise da causa, o Relator distinguiu a dispensa coletiva da dispensa individual abordando todos os pontos relevantes para o caso em tela. Dessa forma, cabe citar os principais pontos mencionados pelo Ministro Maurício Godinho Delgado:

[...] observa-se que a dispensa individual é regulada minuciosamente na ordem jurídica, produzindo os efeitos tradicionais previstos na CLT e na legislação trabalhista em geral, tais como o pagamento de: aviso prévio, 13º salário proporcional, férias proporcionais (com 1/3), liberação do FGTS, entre outros reflexos, de acordo com a modalidade da dispensa.

A dispensa coletiva, por sua vez, é fato distinto da dispensa individual em sua estrutura, dimensão, profundidade, efeitos, impactos e repercussões.

Nota-se, num exercício analógico, que a diferença entre fatos individuais ou específicos e fatos coletivos pode ser observada em outras searas do direito. Uma conduta omissiva do trabalhador, que deixa de comparecer ao posto de trabalho, por exemplo, possui punição prevista pelo direito, podendo ser considerada até mesmo como justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador, nos termos do art. 482 da CLT. Já uma conduta omissiva de uma coletividade, sejam empregados de um setor ou de toda uma empresa, não é infração trabalhista, mas um direito constitucionalmente previsto, ou seja, o direito de greve (art. 9º, CF/88).

⁹ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 654, jun./2009.

[...] A dispensa coletiva, embora não esteja tipificada explícita e minuciosamente em lei, corresponde a fato econômico, social e jurídico diverso da despedida individual, pela acentuação da lesão provocada e pelo alargamento de seus efeitos, que deixam de ser restritos a alguns trabalhadores e suas famílias, atingindo, além das pessoas envolvidas, toda a comunidade empresarial, trabalhista, cidadina e até mesmo regional, abalando, ainda, o mercado econômico interno. É um fato manifestamente diferente da dispensa individual.¹⁰

Realmente, trata-se de uma verdadeira aula sobre o assunto. Aborda a dimensão muito mais abrangente e impactante que tem a dispensa coletiva, se comparada com a dispensa meramente individual. Como muito bem destacado, é nítida a diferença entre os dois institutos.

A dispensa individual é pormenorizada no ordenamento jurídico, tendo o empregador todas as diretrizes a seguir, ou seja, o empregador sabe exatamente o que deve fazer, o caminho que deve tomar, para que a despedida individual não seja ilegal ou abusiva. Para que seja valorizado o trabalho, e para que se obedeça ao princípio da continuidade do emprego, a dispensa individual arbitrária é vedada, sendo prevista uma indenização pecuniária caso ela ocorra. Já a dispensa coletiva não possui esse mesmo tratamento, havendo verdadeira lacuna na legislação no que se refere a esse ponto.¹¹

1.2 A Convenção n. 158 da OIT – da ratificação à denúncia

Antes de tratar da Convenção n. 158 da Organização Internacional do Trabalho,¹² alguns conceitos devem ser trabalhados com profundidade.

1.2.1 Conceitos iniciais sobre o tema

Nesse ponto, é interessante abordar primeiramente o conceito dado por Maurício Godinho Delgado de Convenção, *in verbis*:

¹⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 143.

¹¹ Ibidem.

¹² BRASIL. OIT Brasil. **Organização Internacional do Trabalho: Convenção n. 158**. 22 jun.1982. Disponível em: <<http://www.institutoamp.com.br/oit158.htm>>. Acesso em: 21 mai. 2010.

Convenções são espécies de tratados. Constituem-se em documentos obrigacionais, normativos e programáticos aprovados por entidade internacional, a que aderem voluntariamente seus membros.¹³

Partindo da idéia sobre o que é uma convenção para o direito internacional do trabalho, passa-se a falar sobre sua origem nas Organizações Internacionais, que são possuidoras de personalidade jurídica de Direito Internacional Público, formadas pela associação permanente de Estados soberanos que buscam fins comuns e lícitos entre si.¹⁴

A mais importante Organização Internacional para o Direito do Trabalho é justamente a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Nesse sentido:

Após o final da 1a. grande guerra (1919 - Tratado de Versalhes) é criada a OIT (Organização Internacional do Trabalho) e ao final da 2a. guerra mundial (1944 - Conferência de Filadélfia) o campo de atuação da OIT é ampliado, consagrando-se os princípios de que o trabalho não é mercadoria e de que o progresso econômico, apesar de importante, não é suficiente para assegurar a justiça social, cabendo aos Estados a imposição de limites ao poder econômico para fins de preservação da dignidade humana.¹⁵

Assim, surge o princípio de que o trabalho não é uma mercadoria, ou seja, deve ser levada em consideração a dignidade da pessoa humana em qualquer caso, inclusive para o poder econômico.¹⁶

A OIT surge, então, para defender os direitos dos trabalhadores frente ao poder econômico, uma vez que, muitas vezes, para se atingir o progresso econômico, tratava-se o trabalho como uma verdadeira mercadoria, onde o empregador podia escolher a que lhe for mais barata, impondo seus preços, enfim, podia fazer de tudo para obter um progresso econômico.¹⁷

¹³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 143.

¹⁴ BROWNLIE, Ian. **Princípios de direito internacional público**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997, p. 709.

¹⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT – Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Minas Gerais, v. 9, n. 55, p. 15, jan.fev./2006.

¹⁶ Ibidem.

¹⁷ Idem.

As deliberações da Organização Internacional do Trabalho se dão da mesma forma que a maioria das Organizações Internacionais, por meio de Assembléias. É necessário que o maior número de membros possível tome conhecimento do que está sendo deliberado para que a decisão de uma Organização Internacional possa ser considerada plena e eficaz.¹⁸

Nesses termos:

A OIT delibera por ato de sua Assembléia Geral, da qual participam todos os Estados-membros da OIT, os quais se fazem presentes por seus delegados, que, por sua vez, são representantes de três segmentos sociais (o governo, os empregados e os empregadores).¹⁹

Então, para que haja uma “democracia” dentro da Organização Internacional do Trabalho, há a representação dos três segmentos sociais relevantes ao Direito do Trabalho: o governo, os empregados e os empregadores. Esses segmentos sociais são representados por seus respectivos delegados, que farão o possível para que as deliberações atinjam ao interesse de cada segmento.²⁰

Dessa forma são feitas todas as deliberações da OIT pertinentes a qualquer assunto. Fechando o ciclo, a OIT se manifesta por recomendações ou por convenções. É uma espécie de poder de legislar internacional no âmbito trabalhista que é conferido à OIT. Isso porque, por meio das convenções, ela pode criar normas aos Estados que a compõe. Esses Estados, por sua vez, podem ratificar tais normas ou não.²¹

Como afirma Delgado, “no Direito do Trabalho, as convenções da OIT, quando ratificadas pelo Estado brasileiro, têm se tornado importantes fontes formais justrabalhistas no país”.²² Em outras palavras, com essa exposição de Delgado, é possível concluir que as convenções apenas serão fontes do Direito do trabalho para os países que as ratificarem.

¹⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT – Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Minas Gerais, v. 9, n. 55, p. 15, jan.fev./2006.

¹⁹ Ibidem.

²⁰ Idem.

²¹ Idem.

²² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 144.

As convenções da OIT, por fim, são numeradas cronologicamente, ou seja, na medida em que vão acontecendo, recebem uma numeração.²³

A convenção que é mais relevante para o estudo do instituto da dispensa coletiva no Brasil é a Convenção n. 158 da OIT, conforme já mencionado anteriormente. Esta foi aprovada em 22 de junho de 1982, na 68ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho da OIT, que ocorreu na cidade de Genebra.²⁴

1.2.2 A previsão da Convenção n. 158 da OIT

Tal convenção prevê como deve ser feita a dispensa coletiva, bem como as maneiras de proceder do empregador nesse caso. Em outras palavras, “o conteúdo da Convenção n. 158 da OIT é exatamente a limitação do direito potestativo do empregador de dispensar em justa causa seus empregados”,²⁵ tanto na dispensa individual quanto na dispensa coletiva.

Observa-se:

Artigo 13. 1. Quando o empregador prever término da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos;

a) Proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos termos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses termos;

b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.²⁶

²³ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT – Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Minas Gerais, v. 9, n. 55, p. 15, jan.fev./2006.

²⁴ MORAES, Suzana Maria P. Guedes. Pela não ratificação da Convenção Internacional n. 158 da OIT. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 2, p. 207, fev./2009.

²⁵ Ibidem.

²⁶ BRASIL. OIT Brasil. **Organização Internacional do Trabalho: Convenção n. 158**. 22 jun.1982. Disponível em: <<http://www.institutoamp.com.br/oit158.htm>>. Acesso em: 21 mai. 2010

Esse artigo 13 da Convenção n. 158 da OIT diz respeito ao que deve ser feito em casos de dispensa por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos. O primeiro passo previsto é a comunicação aos representantes dos trabalhadores dos motivos para o término do contrato de trabalho, bem como quais categorias serão afetadas pela dispensa.²⁷

O segundo passo, e mais importante, é a tentativa de negociação prévia com os trabalhadores afetados pela futura dispensa, para que se tente limitar, ou até mesmo evitar, que ocorram as demissões. No texto do artigo 13, essas negociações prévias seriam necessárias para que fossem adotadas “medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos”.²⁸

O referido artigo da Convenção n. 158 da OIT é bem claro no sentido de que, antes de qualquer atitude do empregador para demissão por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, é necessária uma prévia negociação com os representantes dos empregados afetados, para que, uma vez explicado o motivo das demissões, bem como quais categorias serão afetadas, possam ser tomadas providências no sentido de tentar evitar tais demissões ou, não sendo possível evitá-las, realizar medidas para atenuar as consequências da demissão.²⁹

Trata-se de uma proteção ao empregado, para que não perca seu posto de trabalho pura e simplesmente por vontade do empregador, no uso de seu poder potestativo, ou seja, seu poder de livre dispor de seus empregados, desde que, quando sem justa causa, pague as indenizações devidas.³⁰

Então, dessa primeira análise, é possível perceber que a Convenção n. 158 da OIT seria uma ótima regulamentação da dispensa coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, uma vez que, como fonte formal do Direito do

²⁷ BRASIL. OIT Brasil. **Organização Internacional do Trabalho**: Convenção n. 158. 22 jun.1982. Disponível em: <<http://www.institutoamp.com.br/oit158.htm>>. Acesso em: 21 mai. 2010

²⁸ Ibidem.

²⁹ Idem.

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 1065.

Trabalho, poderia preencher a lacuna existente no tocante ao instituto da dispensa coletiva.

Concluindo, é nesse sentido que afirma Jorge Luiz Souto Maior, que “[...] mesmo que os preceitos da Convenção 158 precisassem de regulamentação, já se encontrariam na legislação nacional os parâmetros dessa ‘regulamentação’”.³¹

1.2.3 Da ratificação à denúncia da Convenção n. 158 da OIT

Embora a Convenção n. 158 da OIT trouxesse, como demonstrado, uma regulamentação ao instituto da dispensa coletiva, ou seja, as diretrizes e procedimentos que deveriam ser adotados pelos empregadores nesse caso, depois de ser ratificada pelo Brasil, ela foi denunciada.

Previamente, nesses termos:

As convenções, para serem obrigatórias no território nacional, dependem de ratificação. No Brasil, a ratificação se dá por ato conjunto do chefe do Poder Executivo e do Congresso Nacional. Com efeito, a competência do Presidente da República para celebrar tratados fica sujeita a referendo do Congresso Nacional (art. 84, VIII, CF), sendo de competência exclusiva do Congresso Nacional "resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional" (art. 49, I, CF).³²

Destaca-se que uma convenção, para se tornar norma de aplicabilidade obrigatória no Brasil, precisa ser ratificada por um ato conjunto do Presidente da República e do Congresso Nacional.³³

Nesse sentido:

³¹ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT – Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Minas Gerais, v. 9, n. 55, p. 23, jan.fev./2006.

³² Ibidem.

³³ STEPHAN, Cláudia Coutinho. Debate sobre a validade constitucional da denúncia da Convenção n. 158 da OIT. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 15, n. 7, p. 21, jul./2009

Verifica-se que ratificação é o ato de autoridade nacional competente, informando às autoridades dos outros Estados contraentes a aprovação do tratado no ordenamento jurídico nacional, tornando-o obrigatório, incorporando-se, portanto, no Direito interno [...].³⁴

Sendo assim, a Convenção n. 158 da OIT deveria seguir o citado trâmite para que pudesse ser aplicada no Brasil. Então, houve a ratificação da referida convenção em 17.09.92, pelo Decreto Legislativo n. 68. Com a ratificação, a convenção passou a ser adotada no Brasil, e suas normas passaram, além de fonte formal do Direito do Trabalho, a ter aplicabilidade em todo o território nacional.

Todavia, a referida convenção apenas vigeu no Brasil por oito meses. Isso porque houve a denúncia dessa convenção. Sobre denúncia:

Nos doze meses decorrentes entre o depósito e a sua entrada em vigor, a Convenção pode ser alvo de **denúncia, isto é, ser obstada a sua vigência no ordenamento interno**. Não sendo assim, a Convenção somente pode ser alvo de denúncia após dez anos do início de sua vigência, e mesmo assim durante os 12 meses subsequentes a cada decênio.³⁵ (grifou-se)

Ainda nesse sentido, Ismael Gonzáles conceitua a denúncia como sendo “a vontade unilateral se manifesta através da denúncia que é o ato jurídico pelo qual o Estado exterioriza a sua vontade de não mais continuar pactuante em acordo internacional”.³⁶

Com base nesses dois conceitos, pode-se concluir que denúncia nada mais é do que uma manifestação de vontade do Estado de não querer mais que tal convenção faça parte de seu ordenamento jurídico interno.

Com efeito, a Convenção n. 158 da OIT, embora tenha sido ratificada pelo Brasil, ou seja, embora o Brasil tenha demonstrado sua manifestação de vontade no sentido de querer que tal convenção fizesse parte de seu ordenamento jurídico, foi posteriormente denunciada pelo Estado brasileiro.

³⁴ STEPHAN, Cláudia Coutinho. Debate sobre a validade constitucional da denúncia da Convenção n. 158 da OIT. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 15, n. 7, p. 21, jul./2009

³⁵ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT – Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Minas Gerais, v. 9, n. 55, p. 17, jan.fev./2006

³⁶ GONZALES, Ismael. **Tratados, Convenções e Declarações Internacionais**. Disponível em: < <http://www.ismalsitelegal.com.br> > Acesso em: 22. jul. 2010.

O Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região se manifestou sobre esse sentido:

No Brasil, a Convenção 158 da OIT, a que se referem os dois renomados professores, foi ratificada pelo Decreto Legislativo n. 68 de 17.09.92, cuja publicação no diário oficial só se deu em 11.04.96, mas, infelizmente, teve vida curta porque foi denunciada em 20.11.96. Assim, vigorou no Brasil por apenas oito meses. Embora o ato de denúncia seja objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade perante o Supremo Tribunal Federal, equivale dizer, o ato denunciante esteja sub judice, encontra-se formalmente banida do ordenamento jurídico, tanto que o STF arquivou, por perda do objeto, a ADI movida pela Confederação Nacional dos Transportes que visava a declaração de sua inconstitucionalidade.³⁷

Desse modo percebe-se que o próprio Supremo Tribunal Federal, órgão máximo do Judiciário Brasileiro, já se manifestou no sentido de arquivar uma Ação Direta de Inconstitucionalidade - ADI movida pela Confederação Nacional dos Transportes, que tinha por objetivo a declaração de inconstitucionalidade da Convenção n. 158 da OIT, pelo fato de tal convenção não fazer parte do ordenamento jurídico brasileiro, não tendo a ADI, assim, objeto a ser analisado.³⁸

A denúncia da Convenção n. 158 da OIT foi publicada nos seguintes termos:

O Presidente da República torna público que deixará de vigorar para o Brasil, a partir de 20 de novembro de 1997, a Convenção da OIT nº 158, relativa ao Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador, adotada em Genebra, em 22 de junho de 1982, visto haver sido denunciada por Nota do Governo brasileiro à Organização

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região). CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00. p.30

³⁸ ADI-MC 1480 DF, Rel. Celso de Mello, julgada em 3-9-1997, DJ 18-5-2001.

Internacional do Trabalho, tendo sido a denúncia registrada, por esta última, a 20 de novembro de 1996.³⁹

Claramente, é de se constatar que a denúncia a tal Convenção da OIT foi catastrófica para o Brasil. Utilizando o direito comparado, o Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região mostrou, em uma de suas decisões, a eficiência e o detalhamento que há nos países que utilizam a Convenção 158 da OIT para regulamentar a questão da dispensa coletiva, conforme se percebe a seguir:

Entretanto, conquanto o governo refutasse a sua permanência no Brasil, antes de 1995 a Convenção 158 da OIT já havia sido ratificada na Suécia, Iugoslávia, Espanha, Venezuela, Nigéria, Chipre, Malavi, Zaire, Camarões, Gabão, Iêmen, França, Zâmbia, Uganda, Etiópia, Eslovênia, Finlândia, Austrália, Bósnia-Herzegovina, Brasil, Letônia, Marrocos, Turquia e Ucrânia.⁴⁰

Por outro lado, há quem defenda que a denúncia foi benéfica ao Brasil. Segundo afirma a advogada trabalhista Suzana Maria P. Guedes Moraes, “nossa ordem jurídica, desde 1988, é outra: totalmente incompatível com o conteúdo da Convenção Internacional n. 158 da OIT”.⁴¹ Segundo afirma, a Convenção n. 158 passou a ter vigência nacional em 1985, “época em que o Brasil ainda tinha a estabilidade clássica decenal em concomitância com o sistema do FGTS (na época opcional)”.⁴²

Realmente, na época em que foi ratificada a referida Convenção pelo Brasil, o ordenamento jurídico era completamente diferente do atual, fazendo com que a Convenção estivesse de acordo com a ordem jurídica brasileira.

³⁹ BRASIL. OIT Brasil. **Organização Internacional do Trabalho**: Convenção n. 158. 22 jun.1982. Disponível em: <<http://www.institutoamp.com.br/oit158.htm>>. Acesso em: 21 mai. 2010.

⁴⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. **CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA**. [...] *DC Nº 00309-2009-000-15-00-4*. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00. p.26-27

⁴¹ MORAES, Suzana Maria P. Guedes. Pela não ratificação da Convenção Internacional n. 158 da OIT. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 2, p. 209, fev./2009.

⁴² Ibidem.

A citada advogada trabalhista, defendendo pela não ratificação da Convenção n. 158 da OIT, afirma que “[...] na época da ratificação pelo Brasil, dos 173 países membros da OIT, tão-somente 22 países já haviam ratificado esta convenção. Na América Latina, dos países do Mercosul, somente o Brasil ratificou esta convenção”.⁴³

É que na época da ratificação pelo Brasil, realmente apenas 22 países a haviam ratificado. Percebe-se, então, que a Convenção n. 158 da OIT não foi muito bem aceita pelos membros da OIT, que se recusaram a ratificá-la.⁴⁴

No entanto, o maior argumento utilizado pela citada advogada trabalhista é o de que a convenção acaba por conceder uma intervenção estatal no poder diretivo do empregador, gerando uma estabilidade privada, *in verbis*:

A Convenção n. 158 da OIT gera uma total intervenção estatal no poder diretivo do empregador na relação de emprego e faz surgir o fantasma da estabilidade generalizada no âmbito privado. Isto é inaceitável nos dias de hoje. Não se trata aqui, de defendermos uma flexibilização ilimitada, gerando até mesmo uma desregulamentação. Óbvio que não. Mas, se até mesmo a estabilidade no serviço público hoje é questionada, significará um retrocesso pensar em voltar a ter, no Brasil, no âmbito privado uma plena garantia de emprego, tal qual preconiza a Convenção n. 158.⁴⁵

Defende-se, então, que uma nova ratificação da tal Convenção n. 158 da OIT seria um retrocesso, onde o Brasil estaria diante de uma nova estabilidade no âmbito privado. Assim como se defende que uma nova ratificação seria um retrocesso, pode-se usar tal argumento para afirmar que a denúncia à Convenção foi uma vitória, na medida em que deu andamento natural ao não firmar a intervenção estatal no direito potestativo e diretivo do empregador.⁴⁶

E continua:

No momento socioeconômico atual, é totalmente desaconselhável a ratificação da Convenção n. 158 da OIT. O crescimento econômico

⁴³ MORAES, Suzana Maria P. Guedes. Pela não ratificação da Convenção Internacional n. 158 da OIT. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 2, p. 209, fev./2009.

⁴⁴ Ibidem.

⁴⁵ Idem.

⁴⁶ Idem..

do país se dará com o devido ajuste das contas públicas, com incentivo em educação de qualidade e com uma reforma tributária decente. Com um crescimento econômico razoável, a tendência é o aumento da contratação de trabalhadores formais. Não podemos achar que, com 'num passe de mágica', o trabalhador brasileiro fique 'blindado' contra o desemprego, com a ratificação da Convenção n. 158. Poderá ocorrer o famoso 'efeito rebote' e o trabalhador sofrer arduamente com seleção rigorosa, recrutamentos e treinamentos severos, além de, provavelmente, agonizar com um desemprego sem previsão de um fim ou ser convidado a trabalhar na informalidade/ilegalidade.⁴⁷

Falar em garantir o emprego por meio da Convenção n. 158 da OIT, dificultando as formas de dispensas pelos empregadores, pode realmente ter esse "efeito rebote". Isso porque ao se garantir emprego de várias pessoas, fecha-se a possibilidade de emprego para outras pessoas. Não se defende uma grande rotatividade de mão-de-obra, mas apenas que não haja uma grande interferência do Estado nas relações empregatícias, fechando as portas do mercado de trabalho para outros trabalhadores.⁴⁸

Então, esse ponto de vista foi trazido para que fosse observado que existem opiniões tanto a favor da Convenção n. 158 da OIT como contra sua nova ratificação, ou seja, a favor de sua denúncia.

Fechando esse assunto, cumpre esclarecer que a referida denúncia está sendo analisada pelo Supremo Tribunal Federal, uma vez que se deu sem o consentimento do Congresso Nacional, mas sim por ato unilateral do Presidente da República, podendo vir a ser declarada inconstitucional pelo Pretório Excelso. No entanto, como a matéria ainda encontra-se em análise, não há nenhum posicionamento concreto nesse sentido, a ponto de vincular qualquer empresa ou sindicato de empregadores.⁴⁹

⁴⁷ MORAES, Suzana Maria P. Guedes. Pela não ratificação da Convenção Internacional n. 158 da OIT. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 2, p. 210, fev./2009.

⁴⁸ Ibidem.

⁴⁹ Idem.

1.3 O tratamento conferido ao tema na legislação estrangeira

Antes de tratar da forma de como a dispensa coletiva é tratada no Brasil, cabe uma introdutória análise do direito comparado, com vistas a perceber a maneira como é conduzido o instituto da demissão em massa em alguns países.

Como consta no artigo 8º da Consolidação das Leis do Trabalho,⁵⁰ o direito comparado é uma das fontes do Direito do Trabalho no Brasil.

Nesse sentido, Sergio Pinto Martins ensina que:

Fonte vem do latim *fons*, com o significado de nascente, manancial. No significado vulgar, fonte tem o sentido de nascente de água, o lugar donde brota água. Figuradamente, refere-se à origem de alguma coisa, de onde provém algo. Fonte do Direito tem significado metafórico, em razão de que o direito já é uma fonte de várias normas.⁵¹

Da mesma forma, mais profundamente, ensina Maurício Godinho Delgado:

O tema relativo às fontes do ordenamento jurídico é um dos mais nobres e fundamentais de todo o Direito. É tema nuclear da Filosofia Jurídica, na medida em que examina as causas e fundamentos remotos e emergentes do fenômeno jurídico. É tema central da Ciência do Direito, na medida em que estuda os meios pelos quais esse fenômeno exterioriza-se. É também tema essencial a qualquer ramo jurídico específico, na medida em que discute as induções que levaram à formação das normas jurídicas em cada um dos ramos enfocados e os mecanismos concretos de exteriorização dessas normas.⁵²

Já com relação ao direito comparado, este significa o que o próprio nome já diz, ou seja, é comparar o Direito brasileiro com o Direito estrangeiro. Em

⁵⁰ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: < <http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm> > Acesso em: 01. ago. 2010.

⁵¹ MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 37.

⁵² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 127.

outras palavras, é verificar como tal instituto é tratado no Direito estrangeiro, e comparar com o tratamento do mesmo instituto no Brasil.⁵³

Hoje, tal comparação é necessária. O Direito sempre caminha além de suas fronteiras, não havendo possibilidade de se estudar Direito sem comparação com outros ordenamentos jurídicos.⁵⁴

Um conceito de direito comparado que sintetiza de maneira clara seu significado é o do site Wikipédia, que diz que “o direito comparado é o ramo da ciência jurídica que estuda as diferenças e as semelhanças entre os ordenamentos jurídicos de diferentes Estados [...]”.⁵⁵

Assim, após conceituar o que é fonte e o que é direito comparado, deve-se analisar o teor do artigo 8º da CLT, *in verbis*:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Parágrafo único - O direito comum será fonte subsidiária do direito do trabalho, naquilo em que não for incompatível com os princípios fundamentais deste.⁵⁶

Esse artigo da CLT, ao falar das formas de agir ante a falta de disposições legais ou contratuais, está falando sobre fontes do Direito do Trabalho. Percebe-se assim, que dentre as diversas fontes citadas, encontra-se o direito comparado. Ou seja, na falta de regulamentação no Brasil, as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho decidirão, em última hipótese, de acordo com o direito comparado.

⁵³ FREIRE, Paula Serra. Direito Comparado? **Revista do Autor**. Disponível em: <http://www.revistaautor.com/index.php?option=com_content&task=view&id=436&Itemid=38> Acesso em: 01. ago. 2010.

⁵⁴ Ibidem.

⁵⁵ DIREITO Comparado. In: WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre. Wikimedia, 2006. Disponível em: <http://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_comparado>. Acesso em: 01. ago. 2010.

⁵⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei n. 5452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/decreto-lei/del5452.htm>> Acesso em: 01. ago. 2010.

Cabe demonstrar como é tratado o instituto da demissão coletiva no Direito estrangeiro, sendo necessária a realização de uma comparação entre o tratamento do instituto da dispensa coletiva no Brasil e no Direito estrangeiro.

Dessa forma, como bem ressalta o Tribunal Regional do Trabalho de Campinas:

[...] na França têm-se introduzido em Convenções Coletivas de Trabalho cláusulas que estimulam a proibição de dispensa antes de esgotadas outras possibilidades para evitar a dispensa coletiva, como, por exemplo, a redução do horário de trabalho.⁵⁷

Então, na França, a regulamentação da dispensa coletiva vem expressamente nas próprias Convenções Coletivas de Trabalho, que prevêm primeiramente que se esgotem todas as possibilidades de acordo, ou seja, todas as possibilidades de manutenção dos postos de trabalho, antes de se cogitar a dispensa coletiva. Tudo isso visando evitar que ocorram dispensas em massa. Nos termos franceses, deve-se estabelecer uma tentativa de negociação prévia, para que se evite ao máximo a dispensa coletiva, sendo esta um fim último, ocorrendo apenas quando inevitável.

Já por parte da União Européia, destaca-se:

Continuando o exame do direito comparado, verifica-se que a **União Européia** segue as diretrizes uniformes fixadas para todos os seus membros, de observância obrigatória, independentemente do direito interno. As dispensas coletivas estão disciplinadas nas Diretivas 75/128/ CEE de 17.02.1975, e 92/56 CCE9 de 24.06.92, sendo que todas harmonizam-se com as regras da Convenção 158 da OIT. Destaque-se que a **União Européia** desenvolveu uma política de reforço à proteção dos trabalhadores nos casos de dispensas coletivas. Nas diretivas mencionadas estabelece-se um procedimento prévio de consultas às representações dos trabalhadores, com finalidade de celebrar acordo e evitar ou atenuar

⁵⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00. p.26.

as consequências da dispensa e prever medidas sociais de acompanhamento, especialmente de ajuda para a reciclagem dos trabalhadores atingidos. Há um procedimento de dispensa coletiva, com prazo de trinta dias, e notificação da autoridade competente.⁵⁸

Do trecho acima, se vislumbra que a União Européia, como já mencionado no caso da França, possui políticas que buscam evitar ou atenuar a incidência da dispensa coletiva, prevendo um procedimento prévio onde as empresas devem tentar alguma forma de negociação com os representantes dos empregados antes de tomarem qualquer medida.

Em seguida, sendo inevitável a dispensa coletiva, a União Européia, por meio de suas Diretivas, prevê um procedimento de dispensa coletiva, com prazo de 30 dias, fechando qualquer possibilidade de discricionariedade por parte do empregador nesse sentido.⁵⁹

Ainda com relação ao direito comparado, diferentemente do Brasil, até mesmo a Argentina possui normas que regulam a ocorrência de dispensa coletiva:

No âmbito do Mercosul, encontramos a Lei Argentina nº 24.013, promulgada em 05/12/91, que dispõe, entre outros temas, acerca do procedimento preventivo de crises de empresas, estabelecendo critérios para despedidas coletivas, iniciando-se pela comunicação prévia aos demitidos, ou àqueles que tenham contratos suspensos por força maior, causas econômicas ou tecnológicas que afetem um número elevado de trabalhadores, seguindo-se um procedimento de negociação perante o Ministério do Trabalho e com a participação sindical.⁶⁰

Como em todos os casos já analisados neste capítulo, a Argentina também prevê uma negociação antes de se efetuar a dispensa coletiva. Como bem

⁵⁸ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00. p.28.

⁵⁹ Ibidem.

⁶⁰ Idem.

dito pelo relator do Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, nas demissões do caso Embraer acima citado, a Argentina tem um procedimento preventivo de crises de empresas, enquanto no Brasil, sequer há menção em alguma lei sobre o instituto da dispensa coletiva.⁶¹

É fácil de perceber que o Brasil destoa de todos os demais países ora analisados, sendo um dos poucos países que não possui nenhuma regulamentação referente à dispensa coletiva. Mesmo tendo vários exemplos de como se deve proceder para regulamentar o referido instituto, o Brasil se mantém inerte.

Somando-se a todos os países analisados, ainda encontram-se Portugal (com a Lei nº 72009, de 12 de Fevereiro, que aprovou a revisão do Código do Trabalho), México (com a *Ley Federal del Trabajo*, de 1º.04.1970) e Espanha (com o Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de março, aprovou o novo texto da *Ley del Estatuto de los Trabajadores*), todos com expressa regulamentação da dispensa coletiva no trabalho.⁶²

Enfim, ao analisar o direito comparado, fica claro que o Brasil é um país que se destaca por não ter nenhuma medida disciplinadora da dispensa coletiva, fazendo com que o Judiciário tenha que atuar preenchendo, por meio da interpretação do caso concreto, a lacuna existente.

1.4 Economia e Direito

Após dissertar sobre o que é a dispensa coletiva, trazendo os aspectos mais relevantes, tanto no ponto de vista de proteção ao empregado quanto

⁶¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00. p.30.

⁶² Ibidem.

no ponto de vista de proteção à empresa, e após analisar o tratamento dado pela Convenção n. 158 da OIT, partindo desde a previsão convencional até a discussão de sua denúncia pelo Brasil, passa-se a analisar a influência que a globalização, ou ainda, a maneira com que a economia, como um todo, influencia no Direito brasileiro, mais especificamente no Direito do Trabalho.⁶³

Para começar essa análise, é necessário despertar a atenção para algumas questões importantes que refletem a profundidade do que se está prestes a dissertar:

Proteger o emprego ou proteger a empresa? Em tempos de crise econômica, deve prevalecer o direito ao trabalho, ou o direito de livremente dispor dos meios de produção e, inclusive, da própria mão-de-obra? Essas indagações iniciais dizem respeito à relação entre direito e economia. Mais ainda: à reação do direito perante a dinâmica e as decisões econômicas.⁶⁴

Os questionamentos trazidos por Ricardo Lourenço Filho traduzem a maneira em que a sociedade fica perdida frente aos acontecimentos financeiros no mundo de hoje. São questionamentos que, até hoje, não foram respondidos pelo legislador brasileiro, que não criou normas aptas a responder essas perguntas.

Para que essas perguntas sejam analisadas é importante perceber qual a relação entre o Direito e a Economia. São estes institutos independentes ou dependentes? Na relação de emprego, conforme afirma ainda Ricardo Lourenço Filho, há uma interdependência, nos seguintes termos:

Essa interdependência entre direito e economia se faz presente a todo momento na relação de emprego, que não pode mais ser pensada em termos de um mero conflito entre capital e trabalho. A lógica econômica do tomador dos serviços (o empregador) encontra seus limites justamente nos direitos do prestador (o empregado). Essa é uma conquista histórica. A proteção à livre iniciativa deve vir acompanhada de garantias ao trabalho, e inclusive do direito ao trabalho. Da mesma forma, a responsabilidade social da empresa

⁶³ LOURENÇO FILHO, Ricardo. A constituição entre o trabalho e a economia: o caso Embraer. **Constituição e Democracia**, Brasília, v. 27, n. 30, p. 1, mar. 2009.

⁶⁴ Ibidem.

não pode inviabilizar a exploração da atividade econômica, o que conduziria à extinção do próprio trabalho.⁶⁵

Quais seriam (mesmo que hipoteticamente) as circunstâncias que permitiriam a limitação da responsabilidade social da empresa frente ao risco de extinção do empreendimento empresarial? O contexto de crise econômica autorizaria demissões em massa? Se sim, em que circunstâncias? Identifica-se nas palavras de Ricardo Lourenço um ponto de partida, a necessidade de se pensar o contexto da atual crise econômica em relação ao mercado de trabalho.⁶⁶

Nesse sentido que se vê a necessidade de se reiterar a força do Direito em face das pressões econômicas. É certo que o Direito deve contar a pressão econômica, ou pelo menos evitar que seus efeitos sejam catastróficos à sociedade jurídica.⁶⁷

O artigo 7º, inciso I, da CF, em seu inciso I, estabelece a proteção de emprego "contra despedida arbitrária ou sem justa causa".⁶⁸ No entanto, além de falar que será nos termos da lei – cuja omissão não deve ser tolerada, é verdade –, também diz que a lei "preverá indenização compensatória" e "outros direitos".

Ou seja, não parece certo afirmar que, o art. 7º, I da CF estabeleceu algum tipo de garantia de emprego de qualidade outra do que a financeira (indenização compensatória). Embora haja certa nostalgia em relação aos tempos da estabilidade "decenal", a nossa Carta adotou exclusivamente o desestímulo econômico como forma de proteção contra a despedida arbitrária e sem justa causa, embora tenha deixado ao alvedrio do legislador a instituição de outras vantagens ("dentre outros direitos"). Assim, vigendo o art. 10, inciso I, do ADCT, não é de se concordar com o Judiciário dando conteúdo ao CF, 7º, I na parte em que ele menciona "outros direitos".⁶⁹ Quer queira quer não, esta aí é uma

⁶⁵ LOURENÇO FILHO, Ricardo. A constituição entre o trabalho e a economia: o caso Embraer. **Constituição e Democracia**, Brasília, v. 27, n. 30, p. 1, mar. 2009.

⁶⁶ Ibidem.

⁶⁷ Idem.

⁶⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁶⁹ Idem.

decisão que tem de vir do debate político, das forças políticas em confronto, ou seja, do espaço da legislatura.

Analisar o Direito Constitucional ao Trabalho, que se lê nos artigos 1º, inciso IV e 6º da Constituição Federal é voltar ao conteúdo do princípio da dignidade da pessoa humana como justificadora de quaisquer decisões, inclusive as francamente antagônicas. Assim, tampouco esse princípio justificaria uma conclusão de forma consistente.

Feita essa breve introdução e aprofundando-se no estudo da Economia como influência ao Direito, é imprescindível perceber que a complexidade social e o caráter global da sociedade fazem com que a Economia, de certa forma, influencie o Direito.

Nesse sentido:

Muito embora direito e economia funcionem sob premissas diversas – a economia com base no lucro, o direito com fundamento no “dever-ser” dos princípios e das normas jurídicas -, eles não atuam de forma isolada. Decisões econômicas refletem no campo do direito, e vice-versa. Cada vez mais é assim. A complexidade social, o caráter global da sociedade, torna essa constatação inevitável. E isso nos leva a pensar o contexto.⁷⁰

Com base na sociologia do trabalho, deve ser aprofundado o estudo das necessidades sociais, uma vez que, assim como as empresas e empregadores, os empregados também sofrem com as consequências advindas da crise econômica financeira mundial.⁷¹

Ainda com base nesse entendimento:

[...] várias fórmulas estão sendo utilizadas com vistas a alavancar a produção, reaquecer a economia, resgatar a confiança do

⁷⁰ LOURENÇO FILHO, Ricardo. A constituição entre o trabalho e a economia: o caso Embraer. **Constituição e Democracia**, Brasília, v. 27, n. 30, p. 1, mar. 2009

⁷¹ Ibidem.

consumidor. Tais medidas interferem, irrefragavelmente, na manutenção dos postos de trabalho.⁷²

Outro ponto importante a ser observado é que, na procura de alavancar a produção e reaquecer a economia, após tempos de crise econômica, há também uma interferência no mercado de trabalho. Mas, para que isso seja abordado, cabe um conceito do que seja crise economia. Assim, nas palavras de Isabela e Luiz Gustavo:

A crise constitui uma das fases do ciclo econômico capitalista, assim como a superprodução/auge, a depressão e a retomada do poder acumulativo. Tanto isso é verdade que já superamos descompassos anteriores entre a produção e o consumo. Esse desequilíbrio é comum no modo de ser capitalista, uma vez que a produção é socializada, ao passo que a apropriação de bens de consumo é privatizada.⁷³

Partindo da premissa de que o mundo, hoje, é capitalista, uma de suas fases é a crise. Dessa forma, percebe-se que a crise é apenas uma delas, ou seja, para que um ciclo econômico seja completo, ocorrerá uma crise. O problema surge na medida em que o ciclo econômico passa a ser pequeno, fazendo com que suas fases se repitam com mais constância, e, conseqüentemente, fazendo com que as crises apareçam mais freqüentemente.⁷⁴

Nesses termos:

Ainda que a crise seja um fenômeno constitutivo do modelo capitalista, os ciclos econômicos, com suas respectivas fases, têm se revelado cada vez mais curtos. Se, antes, demorava-se mais para suplantarmos cada etapa acima mencionada, agora, esse tempo diminuiu significativamente – acontecimento que importa em crises cada vez mais agudas.⁷⁵

Então, além de aparecerem crises econômicas mais freqüentes, estas se tornam cada vez mais encorpadas, gerando conseqüências mais profundas

⁷² FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Crise financeira mundial: tempo de socializar prejuízos e ganhos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.199, jul/dez. 2008.

⁷³ Ibidem.

⁷⁴ Idem.

⁷⁵ Idem.

com o passar do tempo. Com esse aprofundamento das conseqüências da crise econômica, o mercado de trabalho começa a ser afetado.⁷⁶

Vejamos o que diz ainda Luiz Otávio e Isabela Renault:

Em virtude da globalização e da “financeirização” do capital, os impactos da crise financeira americana se espalharam por todo o mundo. Alguns deles apresentam conexão direta com o mundo do trabalho. Outros possuem ligação indireta com as adaptações feitas na relação capital/ trabalho com vistas a superar os estragos advindos da “vergonha do excesso”.⁷⁷

Por fim, é possível considerar que, como o mundo é globalizado e capitalista, não há como evitar os ciclos econômicos mais curtos, o que origina crises mais freqüentes e mais agudas, de um modo que passam a influenciar diretamente no mercado de trabalho.

1.5 A ausência de normatização da figura da dispensa coletiva no Brasil e a atuação do poder judiciário

Para que os estragos advindos dessa crise sejam amenizados, as empresas têm adotado o instituto da dispensa coletiva, para proteger não só a empresa frente à crise econômica, mas também aos demais postos de trabalho da empresa, uma vez que, se a empresa vier a quebrar por conta da crise, todos os empregados terão extintos seus postos de trabalho. Dessa forma, percebe-se que o problema surge na medida em que o Direito se relaciona com a Economia, ou seja, a “reação do direito perante a dinâmica e as decisões econômicas”.⁷⁸

Em termos fáticos, quem efetivamente legisla no Brasil? Com que freqüência o legislativo julga? Os precedentes judiciais, nas suas mais variadas versões, representam efetivamente o exercício da função jurisdicional típica?

⁷⁶ FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Crise financeira mundial: tempo de socializar prejuízos e ganhos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.196, jul/dez. 2008.

⁷⁷ Ibidem.

⁷⁸ LOURENÇO FILHO, Ricardo. A constituição entre o trabalho e a economia: o caso Embraer. **Constituição e Democracia**. Brasília, n. 30. p. 3, mar. 2009.

Não é o caso de se defender uma posição extremada como a que prega a 'volatilidade da legitimidade', segundo a qual, na omissão dos poderes precipuamente destinados a determinadas funções (legislativo), a legitimidade passaria para aquele que dentro do sistema tem a função de controle (Judiciário). Porém, está cada vez mais difícil defender a simples inoperância com base na clássica e ultrapassada teoria da tripartição dos poderes.

É bom lembrar que a legitimidade do Juiz também decorre da Constituição Federal, e não há limites, a priori, à natureza das matérias que podem ser a ele submetidas. O fundamento da legitimidade do Juiz está na sua sujeição à Constituição e na sua atuação como garantidor dos direitos fundamentais estabelecidos na Carta.⁷⁹

Embora a Justiça do Trabalho esteja encarregada de solucionar os conflitos do Direito do Trabalho – que tem por fim a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica – constata-se certa defasagem em sua atuação, por vezes adotando teses mais acanhadas que a própria Justiça Comum.

É possível identificar no comando do art. 7º, I, da Constituição um princípio e uma regra. A regra estabelece uma sanção pecuniária – indenizatória. Porém, há também um princípio de proteção do emprego contra a despedida arbitrária ou sem justa causa. Analisando além do prejuízo das lesões individualmente sofridas, o direito positivado e a jurisprudência curvam-se à realidade e conferem especial atenção às condutas e lesões que atingem a sociedade de forma coletiva, comprometendo as estruturas sociais.⁸⁰

Assim como a sociedade, as empresas e os empregos evoluem, também o Direito do Trabalho precisa evoluir, criando uma regra específica para regulamentar a dispensa coletiva. No cenário atual, a dispensa coletiva, por não ter uma legislação regulamentadora, está transformando as demissões em massa em

⁷⁹ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

⁸⁰ SALOMÃO, Cláudia Regina. Dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr**. Vol. 72. n. 4, p. 445, abr. 2008

grandes impasses judiciais. É necessária uma norma regulamentadora com o “objetivo bem determinado consistente em prevenir ou evitar, limitar ou reduzir as dispensas coletivas, bem como atenuar seus impactos perante a sociedade”.⁸¹

Nas palavras de Fabiano Renault:

[...] há de ser observado o Princípio da Justificação da Dispensa, porquanto o desligamento em massa acarreta um ônus social de proporções elevadíssimas. Ele repercute negativamente não apenas no patrimônio moral e material de cada trabalhador afastado, mas também na sociedade como um todo, mediante o aumento dos índices de pobreza, criminalidade, insegurança e revolta.⁸²

Nesse trecho é possível constatar a precarização da relação de emprego em face da globalização. Pode-se perceber que uma dispensa em massa acarreta um abalo moral nos trabalhadores, gerando um sentimento de insegurança e revolta, o que ocorreu no caso dos empregados demitidos coletivamente pela Embraer. Assim, deve ser analisada a socialização do Direito do Trabalho, a fim de atender às necessidades sociais. Em outras palavras, “se o tempo é de socializar os prejuízos, chegou a hora de socializar os ganhos também”.⁸³

Nesses termos:

[...] a dispensa coletiva carece ser regulamentada com maior brevidade no âmbito da justiça do trabalho, visando o estabelecimento de regras claras cabíveis quando da necessidade imperiosa da aplicação da medida pelo empresariado, ou pela adoção de formas alternativas de contratação e de pagamento de indenizações aos empregados dispensados. [...] Isso é extremamente importante visto que a dispensa, em todas as suas formas e principalmente na forma de dispensa coletiva gera problemas de cunho social, em função das transformações no mercado de trabalho [...].⁸⁴

⁸¹ SALOMÃO, Cláudia Regina. Dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr**. Vol. 72. n. 4, p. 445, abr. 2008

⁸² FABIANO. I. M. de A.; RENAULT, L. O. L. Crise financeira mundial: tempo de socializar prejuízos e ganhos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.48, n.78, p.202, jul./dez.2008. p. 212.

⁸³ Ibidem.

⁸⁴ SALOMÃO, Op. cit. p. 444.

Será que a atuação do Poder Judiciário como o tomador da decisão a respeito desse tênue equilíbrio não viola, em um primeiro plano, a separação sistêmica entre o direito e a política? Com relação a isso, falta no Brasil uma regulamentação que vise proteger tanto o empregado de despedidas em massa sem justo motivo quanto proteger o direito do empregador de pôr fim ao contrato por causa justificada.⁸⁵

Como ficou evidente em meio à crise econômica mundial vivida em 2009, o Brasil está precisando de uma legislação que regule a demissão coletiva no Direito do Trabalho.

A ausência de regulamentação da figura da dispensa coletiva no Brasil caracteriza um déficit normativo de grande repercussão nas relações trabalhistas do país. Exemplo de tal repercussão são as demissões derivadas da recente crise econômica mundial. Acirrados debates doutrinários e impasses judiciais vêm sendo travados no trato do tema, ou, mais precisamente, na investigação da resposta constitucionalmente adequada a ser conferida à matéria.⁸⁶

Existe previsão constitucional de que o Congresso Nacional regule medidas contra a dispensa arbitrária. O regime da multa de 40% do FGTS contra dispensas arbitrárias era pra ser apenas um remendo constitucional, onde prevaleceria apenas enquanto não aparecesse a regulamentação feita pelo Congresso Nacional.⁸⁷

De acordo com Mário Gonçalves Júnior:

[...] Passadas quase duas décadas de vigência constitucional, infelizmente não há negar que tornamos definitiva uma garantia que literalmente deveria ter sido passageira (a multa do FGTS). Acomodamo-nos preguiçosamente sob um *remendo constitucional*.⁸⁸

⁸⁵ SALOMÃO, Cláudia Regina. Dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT. *Revista LTr Legislação do Trabalho*. Vol. 72. n.4, p. 444, Abr.2008.

⁸⁶ Ibidem.

⁸⁷ GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Demissão Coletiva**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 08. abr. 2010.

⁸⁸ Ibidem.

Porém, o Brasil adotou esse remendo constitucional para si, não tendo, até os dias atuais, nenhuma regulamentação sobre o tema. O que era pra ser um remendo constitucional acabou se tornando definitivo. Como se percebe do trecho acima citado, estamos acomodados com tal remendo constitucional.⁸⁹

Há quem entenda, no entanto, que a multa de 40% do FGTS não substitui o emprego, não podendo ser utilizado como esse remendo constitucional. Nesses termos:

Não se pode transformar o emprego em indenização pecuniária. O aumento da indenização pelo FGTS não substitui a falta de ocupação. Já que o legislador não promulgou até agora a lei complementar recomendada no art. 7º, I, da Constituição, cumpre ao intérprete completar a norma com a doutrina, os fins sociais da lei, a fuga do desempregado, o *commune bonum*, o direito comparado, a doutrina universal (argumentos sobram), para determinar a reintegração do empregado, quando a dispensa for imotivada, individual ou coletivamente.⁹⁰

Tal autor fala sobre o controle da dispensa coletiva. Como controlar a dispensa coletiva no Brasil? Ressalta que no Brasil não há nenhum controle sobre a dispensa coletiva. O que há é uma tentativa de controle, que ocorre por meio do judiciário, na medida em que lides ocorrem por causa das dispensas coletivas.⁹¹

Na década de 90, várias privatizações ocorreram, bem como fusões e incorporações empresariais, o que afetou todo o mercado de trabalho. Ainda assim, nada foi feito para se acabar com o remendo constitucional.⁹²

Importante é destacar novamente que a Convenção nº 158 da OIT, onde há uma previsão sobre a dispensa coletiva na justiça do trabalho, não foi considerada auto-aplicável, mas apenas programática, ou seja, tal enfoque é tratado

⁸⁹ GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Demissão Coletiva**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 08. abr. 2010.

⁹⁰ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 668, jun./2009.

⁹¹ Ibidem.

⁹² Idem.

como algo a ser atingido, um objetivo futuro, e não uma solução de problemas do presente.⁹³

Nem a Convenção 158 da OIT teve força suficiente para nos acordar para o problema. Acabou prevalecendo a tese no sentido de não ser auto-aplicável, porém meramente *programática*, com o que fizemos coro pela força da literalidade dos próprios dispositivos, sem ignorar a necessidade de se alterar a normatividade interna com vistas a enfrentar adequada e especificamente o problema.⁹⁴

Nesse contexto de globalização, é importante ressaltar que ela está crescendo cada vez mais, e mesmo assim, o Brasil não aproveita a oportunidade para se organizar internamente e se tornar capaz de concorrer a um lugar nessa globalização. Várias privatizações ocorreram, tornando as demissões em massa cada vez mais constantes no Brasil, deixando a sociedade sem defesas específicas.

Observa-se o seguinte trecho:

A globalização segue imperdoável e irreversível e mesmo assim o Brasil persiste na molecagem irresponsável de não se reorganizar internamente para concorrer. Um dos pontos nevrálgicos para enfrentar a globalização é a reforma trabalhista.⁹⁵

Como exemplo da defesa coletiva tem-se a greve. Como não há regra jurídica sobre o caso, a sociedade se vê obrigada a criar uma forma de combater a dispensa coletiva. A greve é justamente a pressão da classe de trabalhadores para que seja criada uma norma.

Se um grupo de rodoviários faz uma greve, querendo o aumento do salário, significa que eles querem uma norma coletiva que aumente seu salário. Da mesma forma, se os servidores do Poder Judiciário Nacional fazem greve, é porque eles querem que uma norma seja criada, a saber, que o projeto de lei referente ao aumento de salário seja aprovado.

⁹³ GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Demissão Coletiva**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 08. abr. 2010.

⁹⁴ Ibidem.

⁹⁵ Idem.

O foco hoje está nos sérios problemas que se formam na medida em que não se tem uma regulamentação sobre dispensa coletiva no Brasil, principalmente em tempos atuais, com a crise econômica sendo um grande empecilho para a manutenção de emprego nas empresas. Na verdade, a Constituição Federal prevê que exista uma regulamentação para a dispensa arbitrária, o que até hoje não foi feito, sendo utilizado o instituto do FGTS - remendo constitucional - como um substituto de tal legislação inexistente.⁹⁶

Hoje, o grande exemplo disso foi a demissão em massa realizada pela Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer - em Fevereiro de 2008. “A crise econômica produz seus efeitos globalmente. Empresas do mundo inteiro anunciaram cortes de pessoal sob o argumento da necessidade de redução de custos. A Embraer é uma delas”.⁹⁷

No entanto, é preciso diferenciar o que é uma despedida sem justa causa ou imotivada de uma dispensa coletiva ocasionada pela crise financeira. Ora, se a dispensa coletiva é relacionada pela crise financeira, nota-se que há um motivo, a saber, a própria crise financeira. Com relação a isso, observa-se o seguinte trecho:

A dispensa coletiva é causada e motivada. Se assim não o fosse, confundir-se-ia com dispensa individual, embora envolvendo vários empregados.

[...]

Se se exigem motivos econômicos, técnicos ou estruturais, para fundamentar a dispensa coletiva e a parte prejudicada diz que tal motivação não existiu, o Judiciário estará em sua função precípua de apurar os fatos e dizer a verdade processual.⁹⁸

Nesse ponto, Antônio Álvares da Silva tenta esclarecer a diferença entre a dispensa sem justa causa ou arbitrária e a dispensa que não é por justa causa nem é sem justa causa. Conforme percebe-se no trecho acima, há uma questão a ser resolvida pelo Judiciário, onde a empresa diz que houve a dispensa

⁹⁶ GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Demissão Coletiva**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 08. abr. 2010.

⁹⁷ LOURENÇO FILHO, Ricardo. A constituição entre o trabalho e a economia: o caso Embraer. **Constituição e Democracia**, Brasília, nº 30, mar.2009.

⁹⁸ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 658, jun./2009.

coletiva por motivos econômicos, técnicos ou estruturais e os empregados tratam como se fosse uma dispensa sem motivação.⁹⁹

O autor acima mencionado tenta defender a idéia de que uma crise econômica, por exemplo, já é uma causa para uma dispensa, ou seja, é um motivo, não podendo esta ser tratada como uma dispensa sem justa causa ou arbitrária, uma vez que essas são aquelas em que não há motivo algum para ocorrerem.¹⁰⁰

No entanto, defender que o Judiciário deverá atuar para “regulamentar” o que o Poder Legislativo não regulamentou é ferir o princípio da separação de poderes. Claro que há o sistema de freios e contrapesos, mas este não autoriza o Judiciário a ter que agir para suprir vácuos legislativos.

Por fim, é necessário entender que o Estado brasileiro, nesse caso de vácuo legislativo, não deve interferir apenas por meio do Judiciário, mas sim por meio do Legislativo, elaborando a norma regulamentadora da dispensa coletiva no Brasil.¹⁰¹

O ordenamento jurídico brasileiro não pode ficar dependendo de decisões judiciais ou de jurisprudências vazias para reger a dispensa coletiva. Tal dispensa é uma medida drástica, que afeta não só os empregados e empregadores envolvidos, mas a sociedade como um todo. Por esse motivo, apesar de, momentaneamente, o Judiciário “suprir” a falta da dispensa coletiva no Brasil, tal suprimento não se mostra suficiente, uma vez que deve ser analisado sempre o caso concreto e suas especificidades.

O que deve ocorrer, de fato, é a atuação do Legislativo, que está inerte frente ao fato de que não há regulamentação da dispensa coletiva. Este sim é o verdadeiro titular do poder de regulamentar tal instituto, pondo fim aos impasses jurídicos oriundos da dúvida quanto à legalidade ou não das dispensa em massa realizadas pelas empresa em tempos de crise financeira/econômica.

⁹⁹ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 658, jun./2009.

¹⁰⁰ Ibidem.

¹⁰¹ Idem.

2 A VISÃO DO PODER JUDICIÁRIO NO CASO EMBRAER

2.1 A dispensa coletiva realizada pela Embraer

A Embraer, em 2009, demitiu mais de 4 mil trabalhadores, ocasionando uma imensa revolta dos sindicatos, gerando mais um processo trabalhista. Esse caso foi muito relevante, e por isso será acompanhado nesse trabalho, pois parece ter causado uma grande reflexão nos legisladores sobre a falta da mencionada regulamentação da dispensa coletiva.¹⁰²

Nesse sentido, explicando o referido caso, Ricardo Lourenço diz que:

No final do mês de fevereiro, a Embraer promoveu uma dispensa em massa de cerca de 4.400 empregados, o que corresponde a aproximadamente 20% do total de trabalhadores à disposição da empresa. O argumento principal da Embraer foi a necessidade de redução dos custos, em face da atual crise financeira. A demissão coletiva foi apresentada também como necessária para a preservação dos postos de trabalho remanescentes.¹⁰³

Os sindicatos mais afetados com essa dispensa coletiva ajuizaram uma ação no Tribunal Regional do Trabalho de Campinas – TRT-15, onde afirmaram serem abusivas tais demissões. Para verificar as argumentações trazidas tanto pelos sindicatos quanto pela Embraer, é necessário um estudo sobre a decisão do TRT-15.¹⁰⁴

¹⁰² LOURENÇO FILHO, Ricardo. A constituição entre o trabalho e a economia: o caso Embraer. **Constituição e Democracia**. Brasília, n. 30. p. 1, mar. 2009

¹⁰³ Ibidem.

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. **CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA**. [...] *DC Nº 00309-2009-000-15-00-4*. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

Dentre as alegações dos sindicatos representantes dos empregados, destaca-se aquela onde argumentam a abusividade da demissão em massa realizada pela Embraer, tendo entendido que foram violados vários princípios, como o da dignidade da pessoa humana, o dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o do acesso à informação, o do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, o da representação sindical e o da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas.¹⁰⁵

Observando o relato do TRT-15:

[...] Argumentam que os atos praticados revelam-se ofensivos aos valores, princípios e regras constitucionais, eis que descompromissados com a democracia e com os valores humanos fundamentais, assim como com a função social da empresa. Entendem por violados os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (CF, art. 1º, III e IV), do acesso à informação (CF, art. 5º, XIV), do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho (CF, art. 7º, XXVI), da representação sindical e da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações (CF, art. 8º, III e VI), bem como os ditames da Convenção nº 98 da OIT e das Recomendações nºs 94 e 163, além das regras do Código Civil do ato ilícito (CC, art. 187) e da boa fé (CC, art. 422) [...]

[...] Argumentam que os fatos que originaram o presente dissídio são atuais e deram ensejo à redução de pelo menos trinta por cento das encomendas de aviões e que a Embraer tem uma realidade econômica diferente da maioria das empresas nacionais, na medida em que sua clientela está ligada à área internacional, especialmente aos Estados Unidos e à Europa, sendo a situação econômica internacional das empresas aéreas extremamente delicada, o que tem obrigado as empresas de porte a lançar mão da dispensa de empregados como recurso para se manterem saudáveis e preservarem os empregos da maioria dos seus colaboradores [...]¹⁰⁶

Já com relação aos argumentos trazidos pela Embraer, destaca-se a alegação de que a crise econômica vivida à época ocasionou na redução de sua

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

¹⁰⁶ Ibidem.

renda, tendo em vista que esta se baseia em um mercado internacional, nos seguintes termos:

[...] no atual contexto econômico, a redução dos postos de trabalho é fundamental para manter o equilíbrio das contas da empresa, dado que houve redução da produção industrial de forma agregada de cerca de 30% dos pedidos então em carteira [...].¹⁰⁷

Por esse motivo, e como não há nenhuma regulamentação sobre dispensas coletivas no Direito do Trabalho, a Empresa se viu obrigada a demitir 20% de seus empregados para manter a “saúde” da empresa, bem como os demais empregados. Tais demissões foram realizadas tomando como base a regulamentação que há no caso de dispensa individual, conforme será visto.¹⁰⁸

Esse argumento foi fundamentado no sentido de que a redução dos gastos com empregados seria vital para manter o equilíbrio financeiro da empresa, alegando ainda a empresa que não houve abusividade nas dispensas ocorridas, mas sim que foram respeitadas e dentro dos parâmetros legais existentes no direito potestativo do empregador, conforme percebe-se no seguinte trecho:

[...] Quanto à regularidade das dispensas ocorridas, argumentam que não foram abusivas, mas realizadas de forma sopesada, respeitosa e dentro dos parâmetros legais que admitem o direito potestativo do empregador. Afirmam que embora a Constituição Federal vede a dispensa arbitrária, não há disciplina em lei complementar e, além disso, a Convenção nº 158 da OIT, ratificada pelo Brasil, foi revogada, não existindo qualquer obrigatoriedade de justificativa para o término da relação de emprego, devendo o empregador, nos contratos a prazo indeterminado pagar indenização tarifada, que basicamente corresponde aos 40% sobre os depósitos do FGTS. [...].¹⁰⁹

¹⁰⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

¹⁰⁸ Ibidem.

¹⁰⁹ Idem.

Observa-se ainda que o relator traz que a empresa alegou que houve comunicação pessoal feita aos empregados por seus chefes imediatos:

[...] Aduzem que a dispensa foi procedida de todo cuidado e respeito, não ferindo a personalidade e a dignidade dos trabalhadores, pois houve comunicação pessoal feita pelos chefes imediatos, após o que foram formalizadas as dispensas por escrito [...]¹¹⁰

Afirmam ainda que, por fim, foram inclusive respeitados os princípios que regem a Convenção n. 158 da OIT, já estudada neste trabalho. Isso porque, como membro da Organização Internacional do Trabalho, o Brasil deve, se não ratificar suas convenções, ao menos respeitar seus princípios originários, embaixadores de tais convenções. Assim se segue:

[...] Afirmam que o direito brasileiro não disciplina a dispensa coletiva nem mesmo limita de forma explícita as dispensas individuais e coletivas, nem as condiciona à negociação coletiva. Argumentam que as dispensas estariam amparadas pelos princípios da Convenção nº 158 da OIT, pois foram realizadas levando-se em conta os critérios flexíveis e a concessão de benefícios aos empregados.[...] ¹¹¹

Essa foi, inclusive, como já mencionado no capítulo referente à Convenção n. 158 da OIT, a argumentação trazida pelo próprio TRT-15 na resolução do caso Embraer, nas palavras do relator do caso, que já foi citado anteriormente.

¹¹⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

¹¹¹ Ibidem.

Importante destacar que a regulamentação da dispensa coletiva deve atender tanto aos princípios e interesses do empregado como aos interesses do empregador, finalizando com os interesses da sociedade.¹¹²

Na verdade, é de se reconhecer a dificuldade em conseguir atender aos três interesses de forma ampla e satisfatória. Ainda mais, nunca tivemos no Brasil sequer uma tentativa. Dessa forma, após vistos os pontos apresentados pela empresa e pelos sindicatos dos empregados, é de suma importância analisar a solução do caso na visão do TRT-15.

2.2O julgamento realizado pelo Tribunal Regional do Trabalho de Campinas

Primeiramente, o Relator do TRT trouxe em seu relatório as várias etapas do processo, passando desde a reclamação, até a chegada dos autos no Tribunal Regional do Trabalho de Campinas, São Paulo, nos seguintes termos:

O caso Embraer é emblemático para demonstrar não só os impactos da crise financeira mundial no Brasil, mas, também, para revelar as divergências a respeito do (des)cabimento da intervenção estatal no exercício do direito potestativo de resilição unilateral pelo empregador.¹¹³

Posteriormente, entrando de vez na discussão, o relator trata sobre a demissão coletiva e a proteção do empregado. Começa ressaltando a preocupação que a dispensa coletiva traz há muitos anos, mostrando que tal tipo de dispensa é resultado de uma série de fatores relevantes, conforme segue:

“[...] o Presidente do E. Tribunal verificou estar configurado que se trata de caso de “demissão coletiva” não precedida de negociação coletiva que, se consumada, traria risco de ineficácia de eventual decisão final procedente e, atuando na fase de tentativa de conciliação, deferiu liminar que determinou a suspensão das rescisões contratuais praticadas desde 19/02/09, seja por dispensa sem justa causa, seja sob o argumento de dificuldades financeiras decorrentes da crise global, assim como aquelas que viessem a

¹¹² GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Demissão Coletiva**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 08. abr. 2010.

¹¹³ FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Crise financeira mundial: tempo de socializar prejuízos e ganhos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, p.204, jul/dez. 2008

ocorrer sob igual justificativa até a data da audiência de conciliação".¹¹⁴

O principal ponto do relatório é quando vem à tona que no ordenamento jurídico não há nenhuma regulamentação sobre o tema 'dispensa coletiva'. Embora haja várias sugestões de como se regulamentar a demissão em massa, a lacuna no nosso ordenamento jurídico insiste em existir. É o que diz o trecho:

[...] não há no ordenamento jurídico regramento nenhum acerca da despedida em massa ou coletiva, seja relacionada a uma causa objetiva, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, ou a uma crise econômica internacional, como a que se vive atualmente, o que acaba por fazer a situação merecer o mesmo tratamento jurídico da proteção da relação de emprego contra a despedida individual sem justa causa, isto é, a situação recebe tratamento como se fosse uma soma de despedidas individuais sem justa causa.¹¹⁵

Como o judiciário não está dispensado de decidir nos casos de lacuna no ordenamento jurídico, o relator, no trecho acima, mostra a força normativa dos princípios, afirmando que os princípios são de vital importância e influenciam efetivamente no estudo da ciência jurídica. Dessa forma, utilizando os princípios como base de sua decisão, tal relato condena a dispensa coletiva realizada pela Embraer, ressaltando que a demissão em massa não é imune à proteção dos trabalhadores atingidos.

Finalmente, o Tribunal Regional do Trabalho condenou a forma como se deu a demissão coletiva realizada pela Embraer, pois não houve anúncio prévio e nem negociação com algum sindicato. O empregador, na visão da Corte

¹¹⁴ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

¹¹⁵ Ibidem.

Regional, não possui discricionariedade absoluta para demitir, devendo haver uma negociação com os entes sindicais respectivos, como se percebe a seguir:

[...] as demissões coletivas não podem ser aceitas, a não ser quando obedecidos todos os rituais próprios e específicos, incluindo sempre negociações coletivas que busquem alternativas que suavizem seus efeitos, como é o caso das indenizações [...]

[...] o condenável foi a forma como a demissão coletiva foi conduzida e efetivada, sem que se tenha buscado formas efetivas de suavização dos seus efeitos, como medidas alternativas, e o que é pior, como já ressaltado acima, *não houve anúncio prévio, nem manifestação de disposição de negociar uma demissão coletiva de modo a causar um impacto menor nas famílias e na comunidade [...]* É inviável, porém, sustentar a vedação absoluta das dispensas nestas circunstâncias. A imposição de reintegração, em face do ordenamento jurídico vigente, ou do direito comparado, em que as normas limitam-se a traçar procedimentos prévios, desaguam sempre em indenização que amenize os efeitos do ato patronal.¹¹⁶

No final, declarou a abusividade da dispensa coletiva em referência, uma vez que não houve negociação coletiva prévia com entidades sindicais nem houve instituição de programa de demissão voluntária incentivada:

[...]declaro:

a) a abusividade do procedimento das suscitadas ao praticar a dispensa coletiva, sem nenhuma negociação coletiva prévia com as entidades sindicais, nem instituição de programa de demissão voluntária incentivada; [...]¹¹⁷

Percebe-se no discurso do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho que foi considerada abusiva a dispensa coletiva realizada pela Embraer, tendo em vista que não foi dado conhecimento prévio aos empregados na forma de negociação coletiva com os sindicatos representativos da categoria. Esse é o entendimento de alguns autores de artigos jurídicos, *in verbis*:

¹¹⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

¹¹⁷ Ibidem.

A negativa da negociação coletiva é um mal de muitas raízes, pois trava toda a dinâmica do Direito Coletivo do Trabalho. Não permite que a dispensa coletiva se submeta a critérios de justiça e equidade. Impede a convenção coletiva que é o instrumento central do moderno Direito do Trabalho, para criar normas e condições. Fomenta a greve que, embora seja um direito constitucional, é um meio anômalo de solução de impasses trabalhistas, pois são notórios os prejuízos que acarreta, não só para os próprios grevistas, para o empregador e para a sociedade.¹¹⁸

Trata o referido autor sobre as justificativas para uma dispensa coletiva. O autor traz que uma dispensa coletiva pode muito bem ocorrer, desde que tenha, previamente, uma negociação coletiva, ou seja, uma negociação com o sindicato dos empregados, para que estes não sejam pegos de surpresa, e para que a sociedade se prepare para as graves conseqüências que virão desta dispensa em massa. O fundamento para que ocorra a negociação coletiva trazido pelo autor citado acima é que esta é inerente ao Direito Coletivo, não podendo nenhuma parte se recusar a colaborar com a aplicação de seus institutos, uma vez que o Brasil é um estado democrático, onde nenhuma pessoa ou instituição poderia deixar de, injustificadamente, contribuir para o bem comum.¹¹⁹

Embora a Embraer tenha aduzido que baseou sua dispensa coletiva na legislação hoje vigente, adaptando o que diz respeito à dispensa individual, o TRT de Campinas considerou condenável tal atitude, alegando que o empregado não pode simplesmente demitir quantos empregados quiser, sem justa causa, utilizando apenas a legislação sobre demissão individual.¹²⁰

No entanto, é importante destacar que o Tribunal Regional do Trabalho não decidiu pela reintegração de todos os empregados demitidos, pois

¹¹⁸ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 661, jun./2009.

¹¹⁹ Ibidem.

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

percebeu que era inviável o retorno ao trabalho de todos eles, tendo em vista que a Embraer passava por dificuldades financeiras.¹²¹

Como decisão, optou o TRT por multar a empresa por tais demissões, exigindo também algumas garantias aos empregados demitidos. Tal decisão baseou-se em princípios, utilizando como fundamento o pensamento de Ronald Dworkin, filósofo que defende a utilização de princípios como base da integridade e da decisão jurídica.¹²²

Nesse sentido, tem-se:

No mérito, à míngua de proteção à dispensa coletiva no Direito do Trabalho brasileiro, decidiu baseado na força normativa dos princípios.¹²³

Para Dworkin, quem diz o direito deve sempre estar embasado em princípios, tendo como tese que a integridade no Direito é vista como uma união da sociedade.¹²⁴ Tanto a Embraer quanto o Tribunal de Campinas basearam suas decisões em princípios, adotando a teoria de Ronald Dworkin. No entanto, qual tese deve permanecer?

O TRT de Campinas considerou tal demissão em massa como abusiva, baseado na integridade no Direito de Ronald Dworkin. Para o egrégio Tribunal, a abusividade tem fundamento nos princípios gerais e nos princípios fundamentais consagrados na Constituição da República (art. 1º, III e IV, art. 3º, I ao IV e art. 4º, I e II), como percebe-se no trecho a seguir:

¹²¹ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

¹²² DWORKIN, Ronald. **Império Do Direito: Pragmatismo e personificação**. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 271-333.

¹²³ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 666, jun./2009

¹²⁴ DWORKIN, Op. cit.

Ocorre que as regras legalmente constituídas pelo Estado foram inseridas no sistema jurídico posteriormente aos princípios, uma vez que destes originaram-se. Claro, as regras postas estão assentadas nos princípios. **Caso uma determinada regra seja suprimida do ordenamento jurídico, restará sob ela o princípio que embasou a sua criação.**¹²⁵

Assim, levando-se em consideração a principiologia de Ronald Dworkin, o TRT entende que, como as regras são oriundas de princípios, se uma dessas regras for apagada, o princípio que lhe deu origem restará. Da mesma forma, se não existe uma regra sobre tal tema ainda, certamente existe um princípio que será sua origem. Dessa forma, o TRT de Campinas adotou a principiologia de Ronald Dworkin no sentido de limitar e prever uma forma de se contornar a omissão legislativa.¹²⁶

No entanto, não foi essa posição que prevaleceu ao final, com a decisão definitiva do Tribunal Superior do Trabalho, conforme será visto no próximo tópico.

2.3A decisão do Tribunal Superior do Trabalho – TST no Caso Embraer

Após relacionar a decisão do TRT-15, é conclusivo abordar sobre como foi resolvida a lide, de acordo com a decisão do TST. Isso porque, após a decisão do TRT-15, onde foi declarada a abusividade da dispensa coletiva realizada pela Embraer, esta protocolou Recurso de Ordinário ao TST, para que este analisasse a matéria.

¹²⁵ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA. [...] DC Nº 00309-2009-000-15-00-4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00.

¹²⁶ DWORKIN, Ronald. **Império Do Direito: Pragmatismo e personificação**. São Paulo: Martins Fontes, 2003. p. 271-333.

Primeiramente, apesar de extensa, é imprescindível citar a ementa da referida decisão, para que se compreenda onde o TST quis chegar ao final do debate jurídico. Dessa forma, *in verbis*:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. A sociedade produzida pelo sistema capitalista é, essencialmente, uma sociedade de massas. A lógica de funcionamento do sistema econômico-social induz a concentração e centralização não apenas de riquezas, mas também de comunidades, dinâmicas socioeconômicas e de problemas destas resultantes. A massificação das dinâmicas e dos problemas das pessoas e grupos sociais nas comunidades humanas, hoje, impacta de modo frontal a estrutura e o funcionamento operacional do próprio Direito. Parte significativa dos danos mais relevantes na presente sociedade e das correspondentes pretensões jurídicas têm natureza massiva. O caráter massivo de tais danos e pretensões obriga o Direito a se adequar, deslocando-se da matriz individualista de enfoque, compreensão e enfrentamento dos problemas a que tradicionalmente perfilou-se. A construção de uma matriz jurídica adequada à massividade dos danos e pretensões característicos de uma sociedade contemporânea – sem prejuízo da preservação da matriz individualista, apta a tratar os danos e pretensões de natureza estritamente atomizada – é, talvez, o desafio mais moderno proposto ao universo jurídico, e é sob esse aspecto que a questão aqui proposta será analisada. As dispensas coletivas realizadas de maneira maciça e avassaladora, somente seriam juridicamente possíveis em um campo normativo hiperindividualista, sem qualquer regulamentação social, instigador da existência de mercado hobbesiano na vida econômica, inclusive entre empresas e trabalhadores, tal como, por exemplo, respaldado por Carta Constitucional como a de 1891, já há mais um século superada no país. Na vigência da Constituição de 1988, das convenções internacionais da OIT ratificadas pelo Brasil relativas a direitos humanos e, por consequência, direitos trabalhistas, e em face da leitura atualizada da legislação infraconstitucional do país, é inevitável concluir-se pela presença de um Estado Democrático de Direito no Brasil, de um regime de império da norma jurídica (e não do poder incontrastável privado), de uma sociedade civilizada, de uma cultura de bem-estar social e respeito à dignidade dos seres humanos, tudo repelindo, imperativamente, dispensas massivas de pessoas, abalando empresa, cidade e toda uma importante região. Em consequência, fica fixada, por interpretação da ordem jurídica, a premissa de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”. **DISPENSAS COLETIVAS TRABALHISTAS. EFEITOS JURÍDICOS.** A ordem constitucional e infraconstitucional democrática brasileira, desde a Constituição de 1988 e diplomas internacionais ratificados (Convenções OIT n. 11, 87, 98, 135, 141 e 151, ilustrativamente), não permite o manejo meramente unilateral e potestativista das dispensas trabalhistas

coletivas, por de tratar de ato/fato coletivo, inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, e não Direito Individual, exigindo, por consequência, a participação do(s) respectivo(s) sindicato(s) profissional(is) obreiro(s). Regras e princípios constitucionais que determinam o respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, CF), a valorização do trabalho e especialmente do emprego (arts. 1º, IV, 6º e 170, VIII, CF), a subordinação da propriedade à sua função socioambiental (arts. 5º, XXIII e 170, III, CF) e a intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas (art. 8º, III e VI, CF), tudo impõe que se reconheça distinção normativa entre as dispensas meramente tópicas e individuais e as dispensas massivas, coletivas, as quais são social, econômica, familiar e comunitariamente impactantes. Nesta linha, seria inválida a dispensa coletiva enquanto não negociada com o sindicato de trabalhadores, espontaneamente ou no plano do processo judicial coletivo. A d. Maioria, contudo, decidiu apenas fixar a premissa, para casos futuros, de que “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”, observados os fundamentos supra. **Recurso ordinário a que se dá provimento parcial.**¹²⁷

Passando à análise do caso concreto, é importante destacar alguns dos argumentos levantados perante o TST, em sede de recurso ordinário, pela Embraer e pelos demais envolvidos na lide.

Inconformadas com a decisão do TRT-15, a Embraer e demais empresas que se encontram no pólo passivo da ação interpuseram recurso ordinário perante o TST, alegando que a dispensa foi realizada com a absoluta observância da legislação relativa às reparações dos contratos de trabalho, não havendo abuso de direito na prática. Afirmam que, além de todas as indenizações previstas na legislação trabalhista, ainda foram pagas as vantagens decorrentes de acordos coletivos que o Sindicato se recusou a assinar desde 2005. Ainda argumentam que a decisão da Corte Regional utilizou princípios de forma supletiva, o que é

¹²⁷ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010.

inadmissível ante a existência de regra própria, e que as empresas observaram a boa-fé objetiva nas dispensas.¹²⁸

Também inconformados com a decisão da Corte Regional, os Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros postulam a reforma do acórdão regional, para que seja decretada a nulidade das dispensas coletivas realizadas pela Embraer e continuidade dos contratos e das obrigações dela decorrentes. Já o Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construção de Aeronaves, Equipamentos Gerais Aeroespacial, Aeropeças, Montagem e Reparação de Aeronaves e Instrumentos Aeroespacial de São Paulo postula também a reforma da decisão, mas para que seja declarada a abusividade das dispensas, tornando-as nulas, e determinada a reintegração dos empregados dispensados ou a majoração da compensação financeira fixada pelo Tribunal Regional de Campinas.¹²⁹

Assim, para facilitar o estudo da decisão do TST sobre a matéria, os argumentos e os principais pontos trazidos no acórdão da Corte Superior serão divididos em sub-itens.

2.3.1 Da nova premissa elaborada apenas para casos futuros e da não-abusividade das dispensas realizadas pela Embraer

O mais relevante, neste ponto, é observar que, para o referido relator, é necessária a participação do sindicato em dispensas coletivas, visto que trata-se de matéria de Direito Coletivo do Trabalho. Dessa forma também foi o entendimento da d. Maioria da Seção de Dissídios Coletivos, que firmou a seguinte

¹²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010.

¹²⁹ Ibidem.

premissa: “a negociação coletiva é imprescindível para a dispensa em massa de trabalhadores”.¹³⁰

No entanto, apesar dessa conclusão observada pela maioria da Seção acima mencionada, essa mesma maioria decidiu pela não abusividade das dispensas realizadas pela Embraer. Parece ser uma questão um pouco controvertida, uma vez que decidiram ser a negociação coletiva indispensável para dispensas em massa de trabalhadores. Parece, mas não é, uma vez que a premissa acima citada ficou estabelecida apenas para casos futuros. Dessa forma, destaca-se o seguinte trecho:

Mas a d. Maioria da Seção, repita-se, entendeu pertinente apenas fixar a referida premissa, com efeitos para casos novos, não se aplicando, conforme já exposto, ao presente caso.

[...]

No entanto, a d. Maioria, vencidos este Relator e a Ministra Kátia Arruda, decidiu **dar provimento** ao recurso ordinário das empresas, afastando a declaração de abusividade das dispensas, e não vendo também afronta à boa-fé objetiva. Para a d. Maioria, até então a jurisprudência era pacífica em não restringir as dispensas coletivas; logo, não houve, para esta interpretação, nem abusividade, nem falta de boa-fé objetiva.¹³¹

Sendo assim, o TST inaugurou o precedente de que, a partir deste caso, ou melhor, da decisão aqui tratada, todas as dispensas em massa de trabalhadores devem ser precedidas de negociações coletivas prévias com os respectivos sindicatos da categoria, por se tratar de um caso de Direito Coletivo do Trabalho.¹³²

¹³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010.

¹³¹ Ibidem.

¹³² Idem.

No entanto, como ressalta Maurício Godinho Delgado, no acórdão ora abordado, como a jurisprudência era pacífica no sentido de não restringir as dispensas coletivas, não aplicou a premissa para o caso concreto da Embraer, decidindo por afastar a declaração de abusividade da dispensa realizada no referido caso pela Corte Regional.¹³³

2.3.2 Do afastamento da prorrogação dos contratos de trabalho

Após decidir pela não-abusividade da dispensa em massa efetuada pela Embraer, a Corte Superior decidiu, conseqüentemente, em afastar a decisão do Tribunal Regional de que os contratos de trabalho deveriam ser prorrogados até 13.03.2009. Nesse sentido, *in verbis*:

Em relação à prorrogação dos contratos de trabalho até 13/03/2009, esta Seção, também por maioria, decidiu **dar provimento** ao recurso ordinário das empresas para excluir tal extensão, vencidos no ponto este Relator e os Ministros Carlos Alberto Reis de Paula, Walmir Oliveira da Costa e Kátia Arruda. Para a d. Maioria, não sendo abusiva a dispensa e nem agressiva da boa-fé objetiva, não caberia invalidar o ato empresarial de ruptura, nem estender os contratos para dias ou semanas adicionais.¹³⁴

Sendo assim, como não há nem agressão à boa-fé objetiva e nem abusividade por parte da empresa, não há que se falar em prorrogação de contrato de trabalho. Isso porque, como a empresa, na visão predominante do TST, não cometeu nenhuma irregularidade, não poderia ser “condenada” nesse sentido. Da mesma forma, como os empregados foram dispensados de maneira legal, não poderiam ser beneficiados com a prorrogação do contrato de trabalho.

¹³³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010

¹³⁴ Ibidem.

A título de informação, o Relator, Ministro Maurício Godinho Delgado, ficou vencido nesse ponto, não concordando com a aplicação da premissa nova apenas para casos futuros.¹³⁵

2.3.3 *Da Reintegração dos Empregados Dispensados Coletivamente*

Depois de tratar sobre se houve ou não abusividade na dispensa coletiva realizada pela Embraer e se haveria ou não possibilidade de prorrogação do contrato de trabalho dos empregados dispensados, o acórdão da Corte Superior tratou sobre a possibilidade de reintegração dos já mencionados empregados.¹³⁶

Primeiramente, cabe uma observação no sentido de que não há hoje no Brasil nenhuma norma que preveja reintegração do empregado em caso de dispensa arbitrária ou sem justa causa, mesmo para os casos de dispensa individual. Partindo dessa premissa, afirma o Ministro Maurício Godinho Delgado no acórdão que não há que se falar em reintegração dos empregados dispensados coletivamente, por não previsão constitucional expressa. Observa-se:

No que concerne à reintegração pleiteada, é necessário ressaltar que o texto constitucional, ao vedar a dispensa arbitrária, impõe que a lei complementar preverá indenização compensatória, dentre outros direitos (art. 7º, I), não conferindo aos trabalhadores prejudicados o direito à reintegração. Por essa razão, a concessão desse benefício seria extrapolar a restrição prevista constitucionalmente, o que não é permitido ao aplicador do direito.¹³⁷

O argumento utilizado é fácil de ser compreendido. A Constituição Federal, ao prever que lei complementar irá dispor sobre a indenização

¹³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010

¹³⁶ Ibidem.

¹³⁷ Idem.

compensatória nos casos de dispensa arbitrária, não trata de possibilidade de reintegração.¹³⁸

Como tratado de forma brilhante pelo relator do caso, a norma constitucional que estabelece veda a dispensa arbitrária e estabelece a futura restrição por meio de indenização compensatória é uma norma de eficácia contida. Nesses termos:

Cabe destacar que o art. 7º, I, da Constituição Federal, aplicado às dispensas coletivas, contém norma de eficácia contida, ou seja, regra constitucional cuja eficácia é redutível ou restringível por diploma infraconstitucional, conforme autorizado pela própria Constituição. Essas regras jurídicas têm aplicabilidade imediata, mas podem ter seu alcance reduzido (por isso fala-se em eficácia contida) pelo legislador infraconstitucional, segundo comando oriundo da própria Constituição. São, em geral, as normas que enunciam direitos com o preceito suplementar, ‘... na forma que a lei estabelecer’, ou, no hipótese normativa em análise, ‘...nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, entre outros direitos’. Observe-se: não sendo editada a legislação complementar regulamentadora (e restritiva), a norma constitucional (e seu princípio subjacente) firma-se em vigor.

Ressalte-se, finalmente, que a norma de eficácia contida possui, ainda, importante efeito esterilizante negativo sobre as normas infraconstitucionais que lhe sejam antitéticas ou incompatíveis – efeito não percebido pelo critério teórico tradicional. A simples circunstância de esse tipo de norma invalidar a continuidade ou emergência de preceitos antagônicos ou incompatíveis já lhe confere substantiva eficácia no contexto da ordem jurídica global envolvida.¹³⁹

Com efeito, por ser uma norma constitucional de eficácia contida, mas apenas no sentido de prever indenização compensatória, e não possível

¹³⁸ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

¹³⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010

reintegração, não foi dado provimento pelo Tribunal Superior ao recurso ordinário nesse ponto.¹⁴⁰

3 A NÃO-ABUSIVIDADE DAS DISPENSAS REALIZADAS PELA EMBRAER

Após apresentar tudo que se pareceu relevante ao tema abordado, e depois de destacar pormenorizadamente tanto a decisão do TRT-15 quanto a decisão do TST no caso da Embraer, algumas conclusões podem ser percebidas.

3.1 Proteger o emprego ou proteger a empresa?

É de suma importância que se realize um confronto entre a dispensa coletiva e a proteção ao emprego, ou seja, até onde a proteção ao emprego limita a dispensa coletiva. Nesse sentido, nas palavras de Antônio Álvares da Silva:

Valorizar o trabalho, como bem jurídico constitucional, consiste em tornar duradoura a relação de trabalho e mantê-la constante para que o trabalho dela irradie seu efeito construtor e benéfico para a vida social. Portanto nada mais sábio do que a afirmativa da Constituição brasileira no sentido de que é direito do trabalhador 'relação de emprego protegida contra a dispensa arbitrária ou sem justa causa' ¹⁴¹

Analisando primeiramente a proteção ao emprego, observa-se que há uma previsão constitucional que trata do tema, onde não haverá dispensa arbitrária ou sem justa causa. A Constituição Federal traz, em seu artigo 7º, inciso I, o seguinte trecho:

Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

¹⁴⁰ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 37

¹⁴¹ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 651, jun./2009.

I – relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos de lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos;¹⁴²

O princípio de proteção do emprego vedando a despedida arbitrária ou sem justa causa está em perfeita harmonia com os comandos constitucionais referentes aos fundamentos, aos objetivos, aos direitos sociais, aos princípios da ordem econômica, e aos princípios da ordem social, estabelecidos respectivamente nos artigos 1º, IV (valorização do trabalho e da livre iniciativa); 3º, I e III (construção de uma sociedade justa e solidária e erradicação da pobreza); 6º (direito social ao trabalho); 170, VIII (princípio da ordem econômica, busca do pleno emprego) e 193 (a ordem social tem como base o primado do trabalho), todos da Constituição Federal de 1988.¹⁴³

Pelo princípio da legalidade e da supremacia da constituição, percebe-se que o empregador possui o poder potestativo de demitir arbitrariamente seus empregados, recaindo, nessa hipótese, apenas uma multa pecuniária. Assim, há apenas um desestímulo financeiro contra demissão arbitrária. Deve ser analisado se esta medida potestativa do empregador pode ser invocada em caso de demissão arbitrária em massa, na medida em que, nesse caso, ocorre um abalo social enorme.¹⁴⁴

Com relação à proteção da empresa, deve-se medir como proteger a empresa sem desproteger o empregado, e vice-versa. No entanto, a proteção ao emprego nunca foi invocada para inibir a manutenção da economia, conforme percebemos no seguinte trecho:

É preciso deixar claro que esta proteção ao emprego nunca foi elemento inibidor da economia nem obstáculo à atividade produtiva. Este argumento foi brandido muitas vezes para que se retirasse da

¹⁴² BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

¹⁴³ Ibidem.

¹⁴⁴ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 651, jun./2009.

lei toda e qualquer proteção ao trabalhador. Os dias atuais confirmam a certeza desta afirmativa.¹⁴⁵

Como já foi mencionado, a dispensa coletiva ocorre por motivos econômicos, financeiros ou técnicos, onde há a impossibilidade de manutenção dos postos de trabalho, sob pena de a empresa falir.

Assim, pode-se entender a dispensa coletiva como sendo um meio de proteção à empresa, uma vez que, ao realizar tal prática, a empresa consegue suportar os efeitos econômicos responsáveis por abalar a manutenção dos postos de trabalho. Como deve, então, ser intermediada essa questão? A dispensa coletiva, como meio de proteção à empresa, deve prevalecer ao direito que o emprego tem de proteção ao emprego?¹⁴⁶

Deve-se julgar o que é o mais importante entre proteger o emprego e proteger a empresa. De acordo com Ricardo Lourenço Filho, “A proteção à livre iniciativa deve vir acompanhada de garantias ao trabalho, e inclusive do direito ao trabalho”.¹⁴⁷

Nas palavras de José Carlos Arouca, *in verbis*:

Na verdade, a proteção conta dispensas coletivas não fere o absolutismo das empresas, mas exige delas um mínimo de lealdade, ainda mais quando se assiste ao fenômeno, que para os adeptos do neoliberalismo é coisa natural, da redução dos empregos e do desmonte da legislação de proteção ao trabalho. Indispensável, em nome da boa-fé, que a empresa, antes de causar um dano à coletividade, prevendo a necessidade de dispensas em função de motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos, represente ao sindicato as razões determinantes, o número de pessoas que serão atingidas, à época em que isto se dará, como estabelece o art. 13 da Convenção. Claro que a notificação do órgão local do Ministério do Trabalho, na qualidade de autoridade administrativa, não tem a ver com o papel repressor exercido ao tempo da ditadura quando se executavam as intervenções solicitadas pelos DOPS, e o delegado outra coisa não fazia senão correr atrás dos dirigentes assustados. Cumpriria à autoridade exercer o papel de mediadora para, em nome da sociedade, minimizar a extensão do

¹⁴⁵ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 651, jun./2009.

¹⁴⁶ LOURENÇO FILHO, Ricardo. A constituição entre o trabalho e a economia: o caso Embraer. **Constituição e Democracia**. Brasília, n. 30. p. 2, mar. 2009.

¹⁴⁷ Ibidem.

conflito. De sua parte, o sindicato, como representante dos trabalhadores, promoveria as negociações coletivas para impedir as dispensas, reduzir o número de atingidos ou atenuar o tamanho do conflito.¹⁴⁸

Arouca tenta trazer soluções para se intermediar a proteção ao emprego e a proteção à empresa, onde ambos entrariam em uma espécie de acordo para terem pelo menos parte de seus objetivos atingidos. Já Antônio Álvares da Silva traz as consequências da não observação do que foi trazido por Arouca, conforme segue:

A negativa da negociação coletiva é um mal de muitas raízes, pois trava toda a dinâmica do Direito Coletivo do Trabalho. Não permite que a dispensa coletiva se submeta a critérios de justiça e equidade. Impede a convenção coletiva que é o instrumento central do moderno Direito do Trabalho, para criar normas e condições. Fomenta a greve que, embora seja um direito constitucional, é um meio anômalo de solução de impasses trabalhistas, pois são notórios os prejuízos que acarreta, não só para os próprios grevistas, para o empregador e para a sociedade.¹⁴⁹

Há expressa previsão legal sobre a valorização do trabalho, sendo este um princípio do nosso ordenamento jurídico, um pilar para nosso Direito. No entanto, alegar tal fundamento frente à dispensa coletiva é olhar apenas um lado da moeda, apenas um ponto de vista, sem analisar todo o contexto gerador de tais demissões.¹⁵⁰

É nítida a dificuldade de balancear qual proteção deve prevalecer, se a do emprego ou a da empresa. Analisando sobre o aspecto da hipossuficiência do empregado, pode-se imaginar que deve prevalecer a proteção ao emprego. No entanto, ao se analisar mais profundamente a questão da dispensa coletiva, percebe-se que não há apenas uma consequência imediata de proteção à empresa,

¹⁴⁸ AROUCA, José Carlos. A Convenção nº 158 e as Dispensas Coletivas. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 19, n. 227, p. 47-48, mai./2008.

¹⁴⁹ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 661, jun./2009.

¹⁵⁰ Ibidem.

mas também uma consequência mediata de proteção aos demais postos de trabalho que se mantiveram.¹⁵¹

Antônio Álvares da Silva traz o seguinte:

O grande problema atual da catástrofe financeira internacional não é apenas o aspecto financeiro, mas principalmente o lado humano pois, quando uma empresa fale, o prejuízo é do empregador, porque perde o capital; do empregado, porque perde o emprego; da sociedade, porque se vê privada de bens e serviços e ainda tem que custear a sobrevivência do desempregado.¹⁵²

Logo, o eixo dos interesses protegidos passam da relação de emprego para a empresa – que pensa em sua manutenção – e para a sociedade. Esta considera o desemprego, na medida que em uma crise econômica, a empresa precisa demitir para não quebrar, não podendo segurar o empregado sem sua sustentação econômica.¹⁵³

Balanceando esse tema, quando há uma dispensa coletiva, sacrifica-se uma parte mínima dos postos de trabalho para que, ao evitar a quebra da empresa, os demais postos de trabalho sejam mantidos. Sendo assim, ao proteger a empresa, protege-se também o empregado, que mantém seu posto de trabalho. O caso da dispensa coletiva não deve ser analisado de maneira micro, ou seja, apenas levando em consideração os postos de trabalho que foram dispensados; deve ser analisado de maneira macro.¹⁵⁴

Para Maurício Godinho Delgado:

A dispensa coletiva configura, sem dúvida, frontal agressão aos princípios e regras constitucionais valorizadores do trabalho, do bem-estar, da segurança e da justiça social na vida socioeconômica, além

¹⁵¹ SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, p. 656, jun./2009.

¹⁵² Ibidem.

¹⁵³ Idem.

¹⁵⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 1065.

dos princípios e regras constitucionais que subordinam o exercício da livre iniciativa e da propriedade privada à sua função social [...].¹⁵⁵

De acordo com o pensamento acima exposto, a dispensa coletiva é vista como um fator que abala a estrutura do mercado de trabalho e desencadeia graves conseqüências à sociedade. Entretanto, maior abalo seria se uma empresa de grande porte, em vez de dispensar coletivamente uma parte mínima de seus postos de trabalho, chegasse ao ponto de falir, onde todos os postos de trabalho seriam desocupados.¹⁵⁶

Vendo por esse ponto de vista macro, é de se concluir que, melhor do que tentar intermediar a dispensa coletiva em face da proteção ao emprego, deve-se observar a proteção ao emprego que a própria dispensa coletiva traz.¹⁵⁷

Certamente, não se pode falar que a proteção ao emprego, em uma dispensa coletiva, é relativizada em relação aos que têm seus postos de trabalho sacrificados. No entanto, a proteção à empresa também é relativizada em relação à produtividade, uma vez que, com a dispensa coletiva, o empregador perde parte de seus funcionários.

Assim, para que se atenda a ambos os interesses, tanto da empresa quanto dos empregados, é necessário que os dois sejam relativizados. Em outras palavras, para que um não tenha que abrir mão de seu interesse em prol do interesse do outro, ambos devem ser parcialmente concedidos.

Dessa forma, fica demonstrado que a dispensa coletiva de trabalhadores visa não só a proteção à empresa (visão micro), mas também a proteção dos demais postos de trabalho, ainda que de maneira indireta.

¹⁵⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009 p. 1065.

¹⁵⁶ Ibidem.

¹⁵⁷ Idem.

3.2 A Convenção n. 158 da OIT possui eficácia mesmo após sua denúncia pelo Brasil?

Já foi neste trabalho conceituado que a denúncia é o ato pelo qual uma convenção internacional é banida do ordenamento jurídico do Estado denunciante. Sendo assim, seria necessário discutir se a Convenção n. 158 da OIT, embora denunciada, possui, ou não, eficácia no ordenamento jurídico brasileiro.¹⁵⁸

No entanto, para que houvesse uma discussão sobre a Convenção n. 158 da OIT, seria necessário que esta não estivesse denunciada pelo Estado brasileiro. Entenda-se, não à interesse de discutir algo que não tem aplicabilidade em nosso ordenamento jurídico.

Se assim fosse, as leis inconstitucionais que não chegaram nem a ser aprovadas pelo Congresso Nacional estariam sendo discutidas em várias artigos, sobre se deveriam ou não ter sido rejeitadas pelo Poder Legislativo, ou se seriam úteis se não fossem inconstitucionais.

Não se deve perder tempo falando sobre como seria o Brasil se a Convenção n. 158 da OIT não tivesse sido denunciada. É preciso se preocupar em uma alternativa, uma saída, ou seja, uma regulamentação para a dispensa coletiva no Brasil, em vez de ficar lamentando a denúncia da mencionada convenção.

Com certeza, seria mais leal se o empregador tentasse negociar com o sindicato dos empregados, como prevê a Convenção n. 158 da OIT, antes de uma demissão em massa. Contudo, não há nenhuma lei em vigor no ordenamento jurídico brasileiro que preveja tal negociação prévia, não sendo a não aplicabilidade da convenção em estudo uma forma de ilegalidade ou inconstitucionalidade.

Uma empresa não pode ser condenada por não fazer o que não está previsto em legislação alguma vigente no ordenamento jurídico brasileiro. Nos termos do princípio da legalidade, não está uma empresa obrigada a fazer ou deixar

¹⁵⁸ MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT – Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Minas Gerais, v. 9, n. 55, p. 17, jan.fev./2006

de fazer algo, senão em virtude de lei.¹⁵⁹ Assim, se não há lei, não há obrigatoriedade.

Importante observar a afirmação feita pelo TRT da 15ª Região, sobre eficácia da Convenção n. 158 da OIT no Brasil:

Relativamente à eficácia da Convenção nº. 158 da OIT no Brasil, cumpre ressaltar a declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho, em que se considera o crescimento econômico essencial, mas não suficiente para assegurar a equidade, a erradicação da pobreza e a manutenção de empregos, para declarar que todos os membros, *ainda que não tenham ratificado as convenções tenham compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções.*¹⁶⁰

Em outras palavras, segundo o TRT da 15ª Região, ainda que o Brasil não tenha ratificado a convenção, deve respeitar, promover e tornar realidade de boa fé os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objetos dessas convenções, pelo simples fato de pertencer à OIT.¹⁶¹

Para o Tribunal Regional, é necessário que o Brasil, por ser membro da OIT, respeite os princípios que ensejam a elaboração de suas convenções. No entanto, observar os princípios relativos aos direitos fundamentais não é o mesmo que observar as normas consequentemente elaboradas levando-se em conta os princípios relativos aos direitos fundamentais.¹⁶²

Uma coisa é o Brasil obedecer, respeitar e valorizar tais princípios. Outra coisa é obedecer a uma norma oriunda da interpretação de tais princípios. Se

¹⁵⁹ “Art. 5º [...] II – ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei.” BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988

¹⁶⁰ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (15ª Região).. **CRISE ECONÔMICA - DEMISSÃO EM MASSA – AUSÊNCIA DE PRÉVIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA – ABUSIVIDADE – COMPENSAÇÃO FINANCEIRA – PERTINÊNCIA**. [...] *DC Nº 00309-2009-000-15-00-4*. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região; 2º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de Botucatu; 3º Suscitante: Sindicato dos Metalúrgicos de São Paulo; Assistente Litisconsorcial: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 1ª Suscitada: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer; 2ª Suscitada: ELEB Embraer Ltda. Relator(a): José Antonio Pancotti. Campinas, 10.ago.2009. Disponível em: <<http://consulta.trt15.jus.br/consulta/owa/wPesquisaJurisprudencia>> Acesso em: 09.abr.2010, 18:00

¹⁶¹ Ibidem.

¹⁶² Idem.

essa norma estiver em vigor no ordenamento jurídico brasileiro, deve ser obedecida a partir de sua vigência. Entretanto, se uma norma elaborada com base em princípios dos quais o Brasil entenda como fundamentais não estiver em vigência no ordenamento jurídico nacional, não há que se falar em cumprimento.

Como a Convenção n. 158 da OIT foi denunciada pelo Estado brasileiro, não há nenhuma obrigatoriedade de cumprimento para quaisquer de seus artigos. Dizer que o não cumprimento da citada convenção em referido ato é ilegal, significa ir contra o instituto da inconstitucionalidade, uma vez que não pode se obrigar a cumprir normas não vigentes no Brasil, ou ainda, não declaradas expressamente como compatíveis com a Constituição Federal. Ainda que o previsto em tal convenção seja o mais racional para o instituto da dispensa coletiva, não há como se punir uma empresa pelo seu não cumprimento, uma vez que, ratificando, esta não faz parte do nosso ordenamento jurídico.

Por fim, não se pode admitir que uma Convenção denunciada, ou seja, banida do ordenamento jurídico brasileiro, seja de obrigatório cumprimento, uma vez que suas normas não possuem eficácia no Brasil, ainda que este seja membro da OIT.

Outro ponto importante que deve ser trazido é o fato de que, embora a denúncia feita à Convenção n. 158 da OIT tenha sido unilateral, sem o consentimento do Congresso Nacional, não deve ser considerada nula, fazendo com que a referida convenção nunca tenha sido denunciada. Nesses termos, percebe-se:

É importante, portanto, que o Legislativo, como legítimo representante do povo, aprecie a proposta de denúncia de convenção, pois, se o governo não pode ratificar tratado sem que este seja previamente aprovado pelo Congresso Nacional, não poderá denunciá-lo, fazendo cessar sua vigência no país, independentemente de autorização do Poder Legislativo. Tal possibilidade seria subversiva dos princípios democráticos e constitucionais.¹⁶³

O argumento de que o Poder Legislativo deveria ter apreciado a denúncia da convenção é válido, na medida em que há previsão nesse sentido na

¹⁶³ STEPHAN, Cláudia Coutinho. Debate sobre a validade constitucional da denúncia da Convenção n. 158 da OIT. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 15, n. 7, p. 21, jul./2009

própria Constituição Federal.¹⁶⁴ No entanto, não há que se falar em nulidade de denúncia, uma vez que não houve apreciação da denúncia, no sentido de esta ser ou não válida.

Pensar desse modo é ferir novamente o instituto do controle de constitucionalidade. Para que a denúncia não seja válida, ela deve ser declarada inconstitucional pelo órgão competente. Isso porque uma norma ou ato, ainda que inconstitucional, somente poderá deixar de ser aplicado, ou seja, perderá sua eficácia quando for objeto de controle de constitucionalidade.

Aplicar a Convenção n. 158 da OIT, sob o argumento de que a denúncia é inconstitucional, sem que se tenha tido um rigoroso e necessário controle de constitucionalidade sobre tal denúncia, é ferir a interpretação conforme a Constituição Federal.

Hoje, existe uma ADI¹⁶⁵ no Supremo Tribunal Federal (ADI 1625/DF) que possui a finalidade de declarar a inconstitucionalidade da denúncia realizada pelo Presidente da República. Isso pode gerar a volta da vigência da Convenção n. 158 da OIT. Nos termos do informativo n. 549 do STF:

O Min. Joaquim Barbosa, em voto-vista, julgou o pedido integralmente procedente para declarar a inconstitucionalidade do decreto impugnado por entender não ser possível ao Presidente da República denunciar tratados sem o consentimento do Congresso Nacional. Salientou, inicialmente, que nenhuma das Constituições brasileiras tratou especificamente do tema relativo à denúncia de tratados internacionais e que os artigos 49, I e 84, VIII, da CF/88, embora não admitissem a participação do Congresso Nacional na denúncia dos tratados, também não seriam expressos ao vedar essa participação. Tendo isso em conta, reputou necessário analisar o papel que o Congresso Nacional possuiria historicamente na processualística dos tratados internacionais. No ponto, ressaltou que o papel do Legislativo na história constitucional brasileira não se limitaria a uma postura meramente passiva de aprovação ou reprovação de tratados, e citou ocasiões em que o Poder Legislativo aprovou tratado com ressalvas, ou até mesmo o emendou.

¹⁶⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

¹⁶⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Convenção 158 da OIT e Denúncia Unilateral**. Informativo n. 549, 1º a 5 de junho de 2009. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo549.htm#Convenção 158 da OIT e Denúncia Unilateral](http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo549.htm#Convenção%20158%20da%20OIT%20e%20Denúncia%20Unilateral)>. Acesso em: 05 abr. 2011.

[...] Após, pediu vista dos autos a Min. Ellen Gracie.¹⁶⁶

Dessa forma, é possível que, futuramente, a Convenção n. 158 da OIT possa voltar a vigor no Brasil. Porém, como isso ainda está em votação no STF, devido a um pedido de vista da Ministra Ellen Grace, hoje ela ainda é inaplicável ao nosso ordenamento jurídico.¹⁶⁷

Por último, cabe esclarecer que “[...] o mesmo STF tem entendido que, mesmo ratificadas, as Convenções da OIT têm um caráter meramente programático, ou seja, estabelecem diretrizes que deverão ser traçadas pela legislação interna”.¹⁶⁸

Nesse sentido:

Prosseguindo no julgamento da medida cautelar na ação direta em que se discute sobre a constitucionalidade da Convenção 158 da OIT, o Min. Moreira Alves, em voto vista, manifestou sua concordância com as premissas do voto proferido pelo Min. Celso de Mello, relator, na sessão plenária de 25.09.96, especialmente no tocante à **natureza meramente programática das normas impugnadas** [...].¹⁶⁹ (grifou-se)

Forçoso abrir parênteses para o conceito de normas programáticas, elaborado por Vicente Paulo e Marcelo Alexandrino, in verbis:

[...] as normas programáticas são aquelas de **eficácia limitada** que requerem dos órgãos estatais uma determinada atuação, na consecução de um objetivo traçado pelo legislador constituinte. Como a própria denominação indica, estabelecem um programa, um rumo inicialmente traçado pela Constituição – e que deve ser perseguido pelos órgãos estatais [...].¹⁷⁰

¹⁶⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Convenção 158 da OIT e Denúncia Unilateral**. Informativo n. 549, 1º a 5 de junho de 2009. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo549.htm#Convenção 158 da OIT e Denúncia Unilateral](http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo549.htm#Convenção%20158%20da%20OIT%20e%20Denúncia%20Unilateral)>. Acesso em: 05 abr. 2011.

¹⁶⁷ Ibidem.

¹⁶⁸ VIEGAS, Weverson. **Liberdade Sindical**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4063>>. Acesso em: 23 jul. 2010.

¹⁶⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Convenção 158 da OIT**. Informativo n. 58, de 16 a 19 de dezembro de 1996. Disponível em: <[http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo58.htm#Convenção 158 da OIT](http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo58.htm#Convenção%20158%20da%20OIT)> Acesso em: 23.jul.2010.

¹⁷⁰ PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008. p. 37

Logo, a Convenção n. 158 da OIT, ainda que, em última hipótese, tivesse sua denúncia por ilegal/inconstitucional, não é de aplicabilidade imediata, mas apenas uma norma programática, ou seja, uma diretriz a ser seguida pela legislação interna no Brasil. Com efeito, nos termos do entendimento do STF, analisando o instituto da dispensa coletiva, a Convenção n. 158 da OIT, no máximo, deve ser utilizada de base para a regulamentação da dispensa coletiva, servindo de fonte para que a norma regulamentadora interna seja elaborada.

3.3 A Embraer foi abusiva na dispensa coletiva realizada em 2009?

A decisão do Tribunal Superior do Trabalho, já detalhada neste trabalho, trouxe de maneira clara o desfecho para o caso Embraer. No entanto, alguns pontos merecem ser discutidos.

Primeiramente, observa-se que foi criada uma nova premissa pela Corte Superior trabalhista, onde deve sempre ocorrer a negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores.¹⁷¹ No entanto, tal premissa não foi aplicada ao Caso Embraer.

Percebe-se da leitura integral do acórdão do TST que não ficou claro o motivo pelo qual não se aplicou a nova premissa ao caso da Embraer. Afirmou-se apenas que o referido caso, por ser específico, merecia tratamento diferenciado dos demais casos.

Como foi negada uma premissa a uma classe inteira de trabalhadores, afetados pela dispensa coletiva realizada pela Embraer, o Ministro

¹⁷¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010.

Maurício Godinho Delgado deveria ter mencionado em seu acórdão o motivo da não aplicação de tal premissa.

Outro ponto relevante é a própria feitura do referido acórdão. Como o relator foi voto vencido, percebe-se que toda sua fundamentação versou sobre o seu ponto de vista, ou seja, sobre o argumento que julgou válido. Não há, no acórdão em tela, menção dos votos vencedores, ou melhor, qual a fundamentação para que prevalecesse o que os votos vencedores emanaram.

O relator apenas se dignou a esclarecer os pontos que achou relevante, cometendo uma certa “contradição” na conclusão. Exemplificando, foi relatado durante todo o acórdão que a dispensa coletiva deveria vir previamente acompanhada de uma tentativa de negociação com os sindicatos representantes da categoria, por se tratar de direito coletivo do trabalho. No entanto, após afirmar várias vezes que, caso não houvesse a negociação coletiva, a dispensa seria abusiva, conclui apenas afirmando que seu voto foi vencido e que prevaleceu a tese da não-abusividade da dispensa coletiva realizada pela Embraer.¹⁷²

O leitor do mencionado acórdão não consegue, tomando por base apenas o acórdão, descobrir o motivo pelo qual não foi considerada abusiva a dispensa coletiva pela Embraer efetuada.

Pois bem, passado essa crítica ao acórdão elaborado pelo Ministro Maurício Godinho Delgado, passa-se a analisar o seu conteúdo.

O principal ponto do acórdão do Tribunal Superior do Trabalho foi o afastamento da abusividade declarada pela Corte Regional nas dispensas coletivas realizadas pela Embraer.

¹⁷² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010.

Como já explicitado, a dispensa coletiva não visa proteger apenas a empresa, mas também ao emprego, de maneira indireta, na medida que, ao realizar uma demissão em massa, a empresa além de se proteger, protege mais ainda os empregados, uma vez que, se não sacrificar uma parte, todos terão a perda de seus postos de trabalho.¹⁷³

Continuando o raciocínio, como não há previsão no ordenamento jurídico brasileiro de que é necessária uma prévia negociação coletiva antes da realização de uma dispensa coletiva, a decisão do TST de afastar a abusividade declarada pelo TRT-15 foi tomada de maneira correta, evitando que a dispensa coletiva realizada pela Embraer com o objetivo de conter a crise econômica se transformasse em um prejuízo pior ainda à empresa.

Como consequência do afastamento da abusividade da dispensa coletiva efetuada pela Empresa Brasileira de Aeronáutica, o TST decidiu pela não prorrogação dos contratos de trabalho dos empregados afetados.

É evidente que, se não há abusividade, não há que se falar em prejuízo para a empresa, ou seja, não há que se declarar prorrogação de contratos de trabalho, uma vez que esta medida causaria estragos na empresa que poderiam afetar, inclusive, a manutenção dos demais postos de trabalho não afetados pela dispensa coletiva de 2009.

Finalmente, analisando a possibilidade ou não de reintegração dos empregados afetados pela demissão em massa, essa parece ser a medida mais absurda suscitada pelos Sindicatos.

¹⁷³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO. DISPENSAS TRABALHISTAS COLETIVAS. MATÉRIA DE DIREITO COLETIVO. IMPERATIVA INTERVENIÊNCIA SINDICAL. RESTRIÇÕES JURÍDICAS ÀS DISPENSAS COLETIVAS. ORDEM CONSTITUCIONAL E INFRACONSTITUCIONAL DEMOCRÁTICA EXISTENTE DESDE 1988. [...] DC nº TST-RODC-309/2009-000-15-00.4. Seção de Dissídios Coletivos. 1º Recorrente: Sindicato dos Metalúrgicos de São José dos Campos e Região e Outros; 2º Recorrente: Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias de Construções de Aeronaves e Instrumentos Aeroespaciais do Estado de São Paulo – SINDIAEROESPACIAL; 3º Recorrente: Empresa Brasileira de Aeronáutica – Embraer e Outra; Recorridos: os mesmos. Relator: Maurício Godinho Delgado. Brasília, 12, de agosto de 2009. Disponível em: < <http://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5353045/recurso-ordinario-em-dissidio-coletivo-rodc-309-309-2009-000-15-004-tst/inteiro-teor>>. Acesso em: 22. jul. 2010.

Como já foi discorrido, não há no Brasil nenhuma norma que preveja a reintegração do empregado como forma de punição ao empregador que realiza uma dispensa sem justa causa.

Alem de a dispensa coletiva ser uma dispensa motivada – motivos econômicos, técnicos, financeiros, etc. -, a possibilidade de reintegração não está prevista nem na Constituição Federal, nem na Consolidação das Leis do Trabalho e, ainda, nem na Convenção n. 158 da OIT.

O que a Constituição Federal estabelece, *a priori*, é a multa de caráter indenizatório ao obreiro despedido, sendo esta apenas uma medida de desestímulo financeiro ao empregador.¹⁷⁴ Assim, acertadamente decidiu o TST.

Por fim, a decisão do Tribunal Superior do Trabalho acertou em todos os sentidos, pecando apenas no que diz respeito ao conteúdo do acórdão divulgado, uma vez que este não continha fundamentos necessários para embasar a tese vencedora, visto que seu relator foi apenas um voto vencido.

¹⁷⁴ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

CONCLUSÃO

Falar da dispensa coletiva e da falta de sua regulamentação no ordenamento jurídico brasileiro foi a maneira utilizada para que se chegasse a uma análise profunda do caso Embraer.

Todo argumento jurídico deve seguir uma sistema de silogismo para que seja possível uma análise coerente e coesa de algum problema.

Dessa forma, adotando o modelo de silogismo, primeiramente percebe-se qual a previsão legal para o instituto. Posteriormente, deve ser analisado o que ocorreu no caso concreto, abordando todas as suas características e conceitos. Por fim, chega-se ao ponto alto do trabalho, que é a conclusão obtida por um meio comparativo entre a previsão no ordenamento jurídico e o caso concreto.

Então, utilizando esse modelo, o trabalho abordou as premissas que seriam necessárias e relevantes para que fosse possível chegar a uma conclusão lógica favorável ao ponto de vista do escritor.

Por isso, foi considerado importante falar da Convenção n. 158 da OIT, uma vez que sua denúncia é produto de forte discussão doutrinária e até jurisprudencial até os dias atuais.

Também foi importante tratar sobre a influência da Economia no Direito, para perceber como a globalização e as privatizações motivam a dispensa coletiva no Brasil. Os empregadores, ao se depararem com a globalização – e as crises financeiras por esta ocasionadas -, vêm como única saída e dispensa coletiva, ou seja, se desfazer de alguns postos de trabalho para ter estruturas para combater a globalização e as privatizações.

Também foi importante saber como o Direito do Trabalho é limitado pela globalização. Esta, assim como a privatização de empresas, é responsável por uma desestabilização nas estruturas trabalhistas, ocasionando demissões em massa.

As necessidades dos empregadores de ter uma empresa grande, com vários postos de trabalho, são limitadas na medida em que precisa se adequar as estruturas impostas pela globalização e seu mercado de trabalho.

Outro ponto importante foi estabelecer, entre proteger o emprego e proteger a empresa, o que deve prevalecer. Na verdade, foi visto que um não prevalece sobre o outro, mas os dois ocorrem concomitantemente com uma dispensa coletiva.

Uma importante premissa traçada nos primeiros capítulos foi o estudo da principiologia de Ronald Dworkin. Os princípios são a base de todo o ordenamento jurídico. Por isso, foi importante destacar essa principiologia para que se chegasse ao ápice da discussão, para perceber se a dispensa coletiva utilizada pela Embraer foi abusiva ou não.

Assim, todas as premissas escolhidas foram de suma importância para que, por meio do método de silogismo, se chegasse a conclusão lógica para a problemática levantada.

Finalmente, merece registro que o tema “dispensa coletiva realizada pela Embraer” está em discussão no Supremo Tribunal Federal.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AROUCA, José Carlos. A Convenção nº 158 e as Dispensas Coletivas. **Revista IOB trabalhista e previdenciária**. São Paulo, v. 19, n. 227, mai./2008

BROWNLIE, Ian. **Princípios de direito internacional público**. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 1997.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

DIREITO Comparado. In: **WIKIPÉDIA: a enciclopédia livre**. Wikimedia, 2006. Disponível em: < http://pt.wikipedia.org/wiki/Direito_comparado>. Acesso em: 01. ago. 2010.

DWORKIN, Ronald. **Império Do Direito: Pragmatismo e personificação**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

FABIANO, Isabela Márcia de Alcântara; RENAULT, Luiz Otávio Linhares. Crise financeira mundial: tempo de socializar prejuízos e ganhos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v. 48, n. 78, jul/dez. 2008.

FREIRE, Paula Serra. Direito Comparado? **Revista do Autor**. Disponível em: <http://www.revistaautor.com/index.php?option=com_content&task=view&id=436&Itemid=38> Acesso em: 01. ago. 2010.

GONÇALVES JÚNIOR, Mário. **Demissão Coletiva**. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br>>. Acesso em: 08. abr. 2010.

GONZALES, Ismael. **Tratados, Convenções e Declarações Internacionais**. Disponível em: < <http://www.ismalsitelegal.com.br>> Acesso em: 22. jul. 2010.

LOURENÇO FILHO, Ricardo. A constituição entre o trabalho e a economia: o caso Embraer. **Constituição e Democracia**, Brasília, v. 27, n. 30, mar. 2009.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Convenção 158 da OIT – Dispositivo que veda a dispensa arbitrária é auto-aplicável. **Ciência Jurídica do Trabalho**. Minas Gerais, v. 9, n. 55, jan.fev./2006.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MORAES, Suzana Maria P. Guedes. Pela não ratificação da Convenção Internacional n. 158 da OIT. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 2, fev./2009.

PAULO, Vicente; ALEXANDRINO, Marcelo. **Direito Constitucional Descomplicado**. 2. ed. Niterói: Impetus, 2008.

SALOMÃO, Cláudia Regina. A dispensa coletiva no ordenamento jurídico brasileiro e a influência da Convenção n. 158 da OIT. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 72, n. 4, abr./2008.

SILVA, Antônio Álvares da. Dispensa coletiva e seu controle pelo judiciário. **Revista LTr de legislação trabalhista**. São Paulo, v. 73, n. 6, jun./2009.

STEPHAN, Cláudia Coutinho. Debate sobre a validade constitucional da denúncia da Convenção n. 158 da OIT. **Revista do Direito Trabalhista**. Brasília, v. 15, n. 7, jul./2009.

VIEGAS, Weverson. **Liberdade Sindical**. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=4063>>. Acesso em: 23 jul. 2010.